GROUPE de TRAVAIL

sur

l'OFFRE ET LA DEMANDE

DE PERSONNEL ENSEIGNANT

RAPPORT FINAL

[Titre fourni par le catalogueur]

25 avrl 2001

Le 25 avril 2001

Monsieur Norbert Hartmann
Sous-ministre adjoint
Division des opérations et des finances
de l'éducation élémentaire et secondaire
Ministère de l'Éducation

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous transmettre le rapport final du Groupe de travail sur l'offre et la demande de personnel enseignant.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Le Groupe de travail sur l'offre et la demande de personnel enseignant :

Glen Tunney
Gestionnaire, Actuariat
Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Ruth Baumann
Attachée de direction
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Julian Hanlon
Surintendant des RH
Conseil ontarien des directrices et directeurs de l'éducation

Frank McIntyre
Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Rob Whetter
Ontario Principals' Council

Dr. John Lundy
Association des doyennes et doyens de l'éducation de l'Ontario

Allan Doheny
Gestionnaire, Unité de la modélisation et des prévisions financières
Ministère de l'Éducation

Margot Nielson
Gestionnaire
Division de la gestion et des services ministériels
Ministère de l'Éducation

Freda Ghandour
Gestionnaire
Gestion de l'information
Ministère de l'Éducation

102-02748/

April 25, 2001

Norbert Hartmann
Assistant Deputy Minister
Business and Finance Division
Ministry of Education

Mr. Hartmann,

We are pleased to provide you with the final report of the Working Group on Teacher Supply and Demand.

Sincerely,

Working Group on Teacher Supply and Demand:

Glen Tunney
Manager, Actuarial
Ontario Teachers' Pension Plan

Ruth Baumann
Executive Assistant
Ontario Teachers' Federation

Julian Hanlon
Superintendent of HR
Council of Ontario Directors of Education

Frank McIntyre
Ontario College of Teachers

Rob Whetter
Ontario Principals' Council

Dr. John Lundy
Ontario Association of Deans in Education

Allan Doheny
Manager, Forecasting and Modelling EFB
Ministry of Education

Margot Nielson
Manager, Corporate Management and Services
Ministry of Education

Freda Ghandour
Manager, Information Management Ministry of Education

TABLE DES MATIÈRES : Offre et demande de personnel enseignant en Ontario

Résumé

I. Introduction

2. Contexte

3. Méthodologie

4. Deux scénarios de l'offre et de la demande

5. Personnel enseignant suppléant

6. Offre et demande dans des matières en particulier

7. Permissions intérimaires et approbations temporaires

8. Recommandations

Notes documentaires

A: Études et enquêtes récentes

B: Méthodologie

C: Éléments de la demande de personnel enseignant

D: Éléments de l'offre de personnel enseignant

L'offre et la demande de personnel enseignant en Ontario

Résumé

En janvier 2001, un groupe de travail composé de représentantes et de représentants du secteur de l'éducation a été chargé de produire un modèle de prévision de l'offre et de la demande de personnel enseignant. Les organisations ci-dessous ont délégué des représentantes et représentants à ce groupe de travail :

- Conseil ontarien des directrices et directeurs de l'éducation (CODDE)
- Association des doyennes et doyens de l'éducation de l'Ontario (ADDEO)
- Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'Ordre)
- Ontario Principals' Council (OPC)
- Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEEO)
- Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREEO)
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario (ME)
- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (MFCU)

Dans ce rapport, les membres du groupe de travail présentent les prévisions de l'offre et de la demande pour le reste de la décennie. Ils ont suivi la méthodologie établie lors d'études antérieures concernant le marché du travail pour les 116 507 enseignantes et enseignants équivalent temps plein (ETP) employés cette année par les conseils scolaires de l'Ontario financés par les fonds publics.

La majeure partie des données concernant les aspects de l'offre et la demande de personnel enseignant étaient assez fiables pour permettre au groupe de travail d'arriver à un consensus sur les prévisions. Cependant, des lacunes dans l'information et la fluctuation annuelle des données ont conduit à des prévisions

différentes mais plausibles concernant la demande visant à remplacer les enseignantes et les enseignants qui quittent le système avant la retraite, le flot net d'enseignantes et d'enseignants qui prennent un congé parental, et l'offre d'anciens enseignants et enseignantes qui reprennent du métier. Les deux scénarios (A et B) présentés se fondent sur les éventails possibles de l'offre et de la demande totales découlant des prévisions différentes pour les aspects difficiles à prédire.

Dans le scénario A, l'offre et la demande prévues s'équilibreront presque dans les deux prochaines années scolaires. Les inscriptions devraient légèrement baisser après 2002-2003. Par conséquent, la demande projetée chutera après 2002-2003 et l'offre dépassera la demande pour la majeure partie du reste de la décennie, même si l'offre annuelle de nouveaux diplômées et diplômés reviendra au seuil des 5 000 enregistré jusqu'en 1999.

Dans le scénario B, la demande annuelle de personnel enseignant sera plus élevée pendant toute la décennie. Le nombre projeté d'enseignantes et d'enseignants qui quitteront le système avant la retraite est plus élevé que dans le scénario A.

L'offre annuelle de personnel enseignant est inférieure dans le scénario B, de même que le nombre d'enseignantes et d'enseignants qualifiés qui réintègrent le système après l'avoir quitté. L'offre projetée ne suffira pas à la demande en

2001-2002 et 2002-2003. La baisse des inscriptions équilibrera à peu près la demande et l'offre en 2003-2004 et 2004-2005. Mais, si l'offre de nouveaux diplômés et diplômées revient au seuil des 5 000, l'offre totale du scénario B ne suffira pas à la demande à partir de 2005-2006.

Aucun des deux scénarios n'essaie de quantifier le personnel enseignant supplémentaire requis pour résoudre la pénurie actuelle dont témoignent la demande élevée de suppléantes et suppléants, le record temporaire d'enseignantes et enseignants retraités employés comme suppléantes et suppléants, et le personnel enseignant employé en vertu d'une permission intérimaire.

À l'offre et la demande générales de personnel enseignant, s'ajoutent les questions supplémentaires du manque de concordance entre le brevet d'enseignement dans la matière, du niveau et de la langue des nouveaux enseignantes et enseignants et des besoins particuliers des diverses régions de la province. Il faut élargir l'offre pour régler cette question.

Dans des rapports et articles récents, les conseils scolaires et la presse ont signalé les problèmes suscités par la forte demande d'enseignantes et d'enseignants suppléants. Les membres du groupe de travail ont suivi la démarche adoptée dans des études antérieures et n'ont pas intégré les suppléantes et suppléants dans le modèle d'offre et de demande de personnel

enseignant. À cause des lacunes dans l'information et de la fluctuation annuelle des données, il a été difficile de prévoir le nombre de suppléantes et de suppléants qui obtiendront des postes à temps plein ou à temps partiel chaque année et combien de nouveaux diplômés et diplômées commenceront leur carrière en faisant de la suppléance.

Les sondages montrent que les conseils scolaires ont de grandes difficultés à combler des postes à temps plein et à temps partiel exigeant une formation spéciale dans certaines matières, p. ex. français première langue (FPL), français langue seconde (FLS), anglais langue seconde (ALS), éducation de l'enfance en difficulté, mathématiques, éducation technologique, sciences (physique, chimie et informatique), musique. Ils peuvent demander une permission intérimaire pour embaucher une personne ayant une expertise particulière dans une matière mais ne possédant pas de brevet d'enseignement. Plus de 800 permissions intérimaires ont été émises respectivement dans les deux dernières années scolaires.

La Province a répondu aux problèmes de l'offre de personnel enseignant en augmentant le nombre de places financées dans les programmes consécutifs de formation du personnel enseignant qui est passé de 5 000 en 1998-1999 à 6 500 en 2001-2002. Cependant, les deux programmes francophones n'ont pas pu accroître le nombre de diplômées et diplômés dans la même mesure que les programmes anglophones. La baisse des demandes d'admission à tous les

programmes pour la prochaine année universitaire aura plus de conséquences sur les programmes francophones. Il ne sera peut-être pas possible de conserver le même nombre de diplômées et diplômés francophones qualifiés pour enseigner aux cycles moyen et intermédiaire (4e - 10e année) et aux cycles intermédiaire et supérieur (7e - 12e année).

Le mandat du groupe de travail consistait surtout à examiner le modèle de prévision de l'offre et de la demande de personnel enseignant. Le groupe recommande d'entreprendre les activités qui suivent afin d'enrichir les données nécessaires pour prévoir l'offre et la demande de personnel enseignant :

1) Effectuer des recherches afin d'améliorer les estimations de l'offre et de la rétention de nouveaux enseignants et enseignantes, p. ex., l'étude prochaine menée par l'Ordre sur la transition vers l'enseignement et les cinq première années d'exercice (*Transition to (and First Five Years of) Teaching*).

2) Étudier l'utilisation des suppléantes et suppléants et le profil de la réserve d'enseignantes et d'enseignants occasionnels.

3) Effectuer des recherches afin de quantifier ou d'estimer l'offre de personnel enseignant supplémentaire requis pour recruter des candidates et

candidats appropriés pour les matières ou les cycles, la géographie, le type de conseil ou la langue.

4) Parfaire en permanence le modèle de prévision en apportant des mises-à-jour annuelles.

5) Intensifier le partage des données entre les intervenants.

6) Voir si les problèmes d'offre et de demande influencent la disponibilité ou l'exécution de programmes, p. ex. une étude « une semaine dans la vie d'une école » menée dans un échantillon représentatif d'écoles sélectionnées, qui se concentre sur les questions suivantes :

- Annule-t-on des programmes à cause d'une pénurie d'enseignantes et d'enseignants qualifiés?
- L'exécution quotidienne des programmes souffre-t-elle de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants suppléants?

1. *Introduction*

Ce document présente les résultats de l'étude menée par un groupe de travail sur l'offre et la demande de personnel enseignant. Les organisations ci-dessous ont délégué des représentantes et représentants à ce groupe de travail :

- Conseil ontarien des directrices et directeurs de l'éducation (CODDE)
- Association des doyennes et doyens de l'éducation de l'Ontario (ADDEO)
- Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'Ordre)
- Ontario Principals' Council (OPC)
- Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEEO)
- Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREEO)
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario (ME)
- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (MFCU)

Les mêmes organisations ont participé au Groupe de travail sur le recrutement et le renouvellement du personnel enseignant, qui a été créé par la ministre en 1998 et a remis son rapport en 1999. Ce groupe a recommandé d'établir une collaboration afin de déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants qualifiés nécessaire pour combler les postes qui s'ouvrent dans la province. Le Groupe de travail sur l'offre et la demande de personnel enseignant a été formé en janvier 2001 pour donner suite à la recommandation de son prédécesseur.

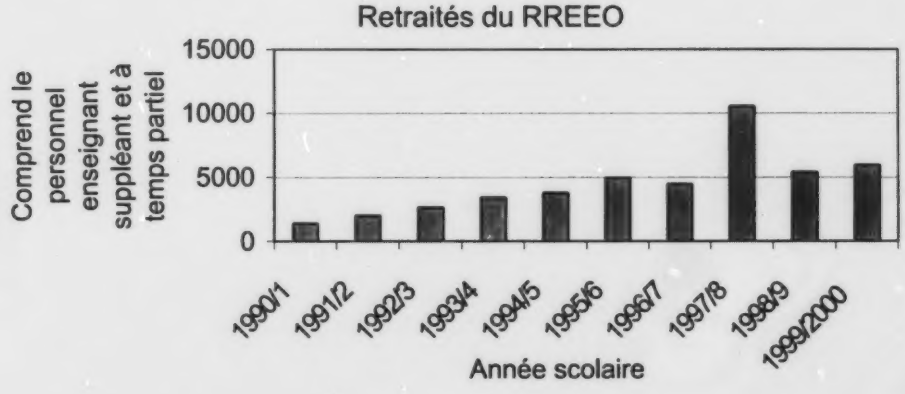
Il avait pour mandat de s'entendre sur :

- un cadre analytique de l'offre et de la demande de personnel enseignant en Ontario;
- les sources des données à utiliser dans le modèle;
- les prochaines étapes de la recherche sur les questions de données.

2. *Contexte*

Les préoccupations concernant l'offre et la demande de personnel enseignant ont été mises de l'avant après que la province et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEEO) aient convenu d'abaisser le seuil d'admissibilité aux prestations non réduites du Régime de retraite des enseignantes et ce donnant droit à la pension) à 85 points de 1998 jusqu'à la fin de 2002. Les départs à la retraite avaient déjà commencé à s'intensifier pendant les années 90 car l'importante cohorte d'enseignantes et d'enseignants embauchés pour instruire la génération des « baby-boomers » pendant les années 50 et 60 atteignaient l'âge de la retraite. Les départs à la retraite sont passés de 4 469 en 1997-1997 à 10 563 en 1997-1998 à la suite de l'entente de 1998[1].

Source : RREEO



À la fin de 1998, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'Ordre) a sonné l'alerte concernant la pénurie potentielle de personnel enseignant provoquée par les départs massifs à la retraite[2]. L'Ordre avait prévu

[1] Les retombées de la retraite sur la demande d'enseignantes et d'enseignants équivalents temps plein sont légèrement inférieures à celles illustrées dans le graphique. Le personnel enseignant suppléant inactif et à temps partiel constitue environ 5 % des retraités du RREEO.
[2] F. McIntyre, « Pénurie imminente », dans *Pour parler profession*, décembre 1998

que 41 000 de ses 164 000 membres titulaires de brevet d'enseignement vivant en Ontario en septembre 1998 prendraient leur retraite dans les cinq prochaines années scolaires, soit une moyenne de 8 200 départs par an. Au cours des cinq années scolaires subséquentes, de 2003-2004 à 2007-2008, les départs à la retraite baisseront légèrement à 7 400 par an. L'Ordre avait prédit que « les écoles de toutes les régions de la province connaîtront une grave pénurie d'enseignantes et d'enseignants et ce, dans presque toutes les matières. »[3].

En décembre 2000, l'Ordre a fait le point sur les départs à la retraite du personnel enseignant[4]. Il prédit maintenant que 46 000 de ses membres prendront leur retraite de 2001 à 2005, soit une moyenne de 9 200 par an. De 2006 à 2010, le nombre de départs à la retraite sera de l'ordre de 6 400 en moyenne par an.

Ces deux premières prévisions de l'Ordre se concentraient sur les départs à la retraite de ses membres. Les prévisions de départs à la retraite qui figurent plus loin dans ce rapport dérivent d'une base de données différente, celle des membres actifs du RREEO employés par un conseil scolaire financé par les fonds publics ou par une autre organisation d'éducation couverte par le RREEO.

Certains membres de l'Ordre enseignent dans des écoles privées non couvertes par le RREEO. Certains n'exercent pas en ce moment. Certains n'enseignent plus mais continuent à adhérer à l'Ordre afin de pouvoir conserver la possibilité de reprendre l'enseignement. Certains ont un baccalauréat en éducation et travaillent dans des domaines connexes, p. ex. la formation en entreprise, et continuent à adhérer à l'Ordre afin de conserver un titre professionnel. De plus, des enseignantes et enseignants recevant une pension du RREEO conservent leur adhésion à l'Ordre afin de pouvoir effectuer de la suppléance. Ces groupes

---

[3] Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario « Pénurie d'enseignantes et d'enseignants partout en Ontario, affirme l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario », 20 novembre 1998

ont été inclus dans les deux prévisions de l'Ordre fondées sur l'âge des membres de l'Ordre et sur la probabilité de départ à la retraite à divers seuils d'âge.

Voulant mettre l'accent sur le personnel enseignant ne recevant pas de pension du RREEO, l'Ordre a aussi publié une prévision des futurs départs à la retraite des membres actifs de l'Ordre cotisant au RREEO à la fin de 1999[5]. Ces personnes enseignaient à temps plein ou à temps partiel. L'Ordre prédit que 32 401 des 140 366 membres actifs de l'Ordre cotisant au RREEO en 1999[6] prendront leur retraite au cours de la période de six ans allant de 2000 à 2005, soit une moyenne annuelle de 5 400 départs. De 2006 à 2010, les départs à la retraite de ces personnes seront en moyenne de 4 717 par an.

La province a créé le Groupe de travail du ministre sur le recrutement et le renouvellement du personnel enseignant. En mai 1999, elle a annoncé une hausse des places financées dans les programmes consécutifs de formation du personnel enseignant qui sont ainsi passées de 5 000 à 5 500 pour l'année scolaire 1999-2000. En juin 200, elle a de nouveau annoncé deux autres versements pour 500 places pour les deux années scolaires suivantes ainsi que l'engagement de conserver 6 500 places par an jusqu'à l'année scolaire 2003-2004.

Les membres du présent groupe de travail ont fait remarquer que si la Province annonçait tôt le nombre de places financées pour 2004-2005 et au-delà, la tâche des facultés d'éducation s'en trouverait facilitée car elles doivent embaucher leur

---

[4] F. McIntyre, « Le départ à la retraite d'un nombre massif d'enseignants se poursuivra jusqu'en 2010 », dans *Pour parler profession*, décembre 2000.

[5] F. McIntyre, « Destinations de choix pour la relève : le Nord etToronto », dans *Pour parler profession*, mars 2001. La note documentaire A résume les études et enquêtes supplémentaires concernant l'offre et la demande de personnel enseignant en Ontario.

[6] Les enseignantes et enseignants dans leur première année d'exercice en 1999 n'ont pas été inclus dans la base de données. Par conséquent, la base de données de 1999 regroupant 140 366 enseignantes et enseignants, utilisée pour projeter les départs à la retraite, ne tient pas compte de la totalité des 152 659 cotisants au RREEO à la fin de 1999. L'omission du personnel enseignant en première année d'exercice n'a pas d'influence sur les prévisions de départs à la

propre personnel et sont elles aussi tributaires de l'offre et de la demande d'éducatrices et d'éducateurs de qualité. En recrutant pour le long terme, surtout pour les postes menant à la permanence, les facultés peuvent consacrer plus de temps et de ressources pour optimiser la qualité de la formation initiale des futurs enseignants et enseignantes.

3. *Approche méthodologique*

Le cadre de prévision de l'offre et de la demande de personnel enseignant adopté dans la présente étude suit le modèle établi pour des études antérieures. Récemment, Frank McIntyre, maintenant à l'Ordre et représentant de cet organisme au Groupe de travail, et Laverne Smith ont remis en 1996 à l'OADE un document faisant état de l'offre et de la demande de personnel enseignant en Ontario (*Ontario Teacher Supply and Demand*)[7].

L'approche de base consiste à combiner les éléments séparés de la demande et de l'offre pour prévoir :

- la **demande** totale, en équivalents temps plein (ETP), provenant des conseils scolaires de l'Ontario financés par les fonds publics pour embaucher de nouveaux enseignants et enseignantes à temps plein et à temps partiel[8];
- l'**offre** des nouveaux candidats et candidates aux postes d'enseignants offerts par les conseils scolaires de l'Ontario financés par les fonds publics.

---

retraite car très peu de débutants en 1999 prendront leur retraite d'ici 2010. La note documentaire B traite des statistiques sur le personnel enseignant.

[7] McIntyre et Smith ont adapté le modèle élaboré par le Centre pour la formation des enseignants qui faisait alors partie du ministère de l'Éducation.

[8] Pour calculer la demande de personnel enseignant sur une base d'ETP, la demande pour embaucher une enseignante ou un enseignant à temps partiel, p. ex. pour remplacer une personne à temps partiel qui part à la retraite, est traitée comme une demande pour embaucher la moitié d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Sur le plan de la demande, les facteurs sur lesquels les conseils scolaires fondent leurs décisions d'embaucher de nouveaux membres du personnel enseignant sont les suivants :

- demande d'embauche de nouveaux enseignants et enseignantes pour **remplacer du personnel enseignant qui part à la retraite;**
- demande d'embauche de nouveaux enseignants et enseignantes pour **remplacer du personnel enseignant qui part avant l'âge de la retraite;**
- demande d'embauche de nouveaux enseignants et enseignantes pour combler l'écart entre les membres du personnel enseignant qui partent en **congé parental** et ceux qui reviennent;
- demande d'embauche de **nouveaux enseignants et enseignantes pour faire face à la croissance des effectifs scolaires**[9].

En ce qui concerne l'offre, les sources de candidatures aux postes d'enseignants sont :

- les **nouveaux diplômés et diplômées** des facultés de formation du personnel enseignant de l'Ontario;
- les **anciens diplômés et diplômées de l'Ontario** qui ne sont pas entrés dans la profession quand la demande était faible, p. ex. au début des années 90, mais qui souhaiteraient encore enseigner;
- des **enseignantes et enseignants de l'extérieur de la province;**
- des **enseignantes et enseignants chevronnés qui ont quitté** le système ontarien pour embrasser une autre profession ou pour aller enseigner dans une autre province, et **qui aimeraient revenir**[10].

---

[9] Les modifications des politiques, p. ex. des normes établissant des classes plus petites, peuvent aussi influencer la demande des conseils scolaires pour embaucher de nouveaux membres du personnel enseignant. La modification des politiques n'entre pas en ligne de compte dans le modèle de prévision parce que les futures modifications des politiques ne peuvent pas être prévues avec certitude. Cependant, dès que les modifications sont annoncées, les prévisions de la demande de personnel enseignant doivent être corrigées en conséquence.

Dans ce rapport, les prévisions concernant chaque aspect vont de 2001-2002 à 2009-2010[11].

4. Deux scénarios de l'offre et de la demande

Le groupe de travail a convenu de chiffres estimatifs pour la plupart des aspects de l'offre et de la demande de personnel enseignant. Ces estimations se fondent sur des renseignements sûrs.

Pour certains aspects, les lacunes dans les renseignements et/ou la fluctuation annuelle font que des prévisions différentes sont plausibles. Deux scénarios sont donc présentés afin de présenter les éventails possibles d'offre et de demande découlant des prévisions différentes des aspects difficiles à prédire. Les scénarios A et B diffèrent en raison des prévisions différentes effectuées sur les points suivants :

- demande pour remplacer le personnel enseignant qui part avant l'âge de la retraite;
- demande pour remplacer les pertes annuelles nettes dues aux congés parentaux;
- offre d'enseignantes et d'enseignants chevronnés qui réintègrent le système ontarien après avoir quitté la profession ou la province.

---

[10] Les prévisions concernent le système financé par les fonds publics. Cependant, il ne faut pas ignorer l'existence des écoles privées. Sur le front de l'offre de personnel enseignant, un rajustement tient compte de la partie des nouveaux candidats et candidates qui trouvent des emplois dans les écoles privées.

[11] La période visée par les prévisions se termine en 2009-2010 parce que les prévisions des départs à la retraite du personnel enseignant, un des plus importants facteurs d'embauche de nouveaux membres, s'arrêtent en 2009. Il convient de souligner que plus on avance dans le temps, plus la précision de chaque composante de la prévision de l'offre et de la demande diminue. Par exemple, la prévision des inscriptions pour 2009-2010 est probablement moins précise que celle de 2001-2002. L'offre et la demande prévues de personnel enseignant en 2009-

Demande pour remplacer le personnel enseignant qui part avant l'âge de la retraite

Dans le scénario A, on présume que le nombre d'enseignantes et d'enseignants ETP qui quittent le système est de 3 500 par an pendant la période visée par les prévisions. Ces prévisions reposent sur l'hypothèse que les départs en préretraite d'EPT dans les prochaines années concorderont davantage avec le nombre relativement bas enregistré dans les données de 1998 du RREEO qu'avec le nombre relativement élevé enregistré en 1999.

Dans le scénario B, on présume que le nombre d'enseignantes et d'enseignants ETP qui quittent le système est de 4 000 pour chaque année de la période visée par les prévisions. Ces prévisions reposent sur l'hypothèse que les départs en préretraite dans les prochaines années concorderont davantage avec le nombre relativement élevé enregistré en 1999 qu'avec le nombre relativement bas enregistré en 1998 (la note documentaire C donne plus de détails).

Demande pour remplacer le personnel enseignant partant en congé parental

Des problèmes semblables liés à l'incertitude des données ont conduit à présenter deux prévisions de la demande pour combler l'écart entre les enseignantes et enseignants qui partent en congé parental et ceux qui en reviennent. Dans le scénario A, la demande annuelle pour embaucher de nouveaux membres du personnel enseignant afin de compenser le nombre annuel net de personnes chevronnées qui prennent un congé parental a été fixé

2010 découle de la combinaison de plusieurs aspects et sont probablement encore moins précises que les prévisions 2009-2010 de chaque composante prise individuellement.

à 250 pour la première partie de la période visée par les prévisions et à 100 pour la deuxième partie. Ces prévisions cadrent avec :

- un flot annuel net moyen de 266,7 tel qu'indiqué dans la base de données du personnel enseignant au cours des neuf dernières années;
- la possibilité que le nombre de jeunes enseignantes et enseignants partant en congé parental puisse commencer à baisser légèrement comme semble le montrer la base de données du personnel enseignant entre 1999 et 2000, entraînant ainsi une modeste réduction des départs nets.

Dans le scénario B, les départs nets dus aux congés parentaux demeureront à un seuil légèrement plus élevé, de 300 à 400, pour la période visée par les prévisions. L'hypothèse est que le plein effet du congé parental des jeunes enseignantes et enseignants qui ont remplacé des personnes parties en retraite ces dernières années ne s'est pas encore manifesté (la note documentaire C donne plus de détails).

Offre d'enseignantes et d'enseignants qui réintègrent le système

Dans le scénario A, on présume que le nombre d'anciens enseignants et enseignantes qui réintègrent le système est de 2 000 pour chaque année de la période visée par les prévisions. Ce chiffre concorde avec le nombre d'anciens membres du personnel enseignant qui ont recommencé à cotiser au RREEO de 1997 à 1999, dernière année pour laquelle les données de cotisation à cet organisme sont disponibles.

Dans le scénario B, le chiffre estimatif (1 200) est entré pour chaque année de la période visée. Ce chiffre concorde avec le nombre d'anciens cotisants au RREEO qui ont recommencé à cotiser de 1994 à 1996, et avec les données de l'Ordre indiquant que le nombre d'anciens membres du personnel enseignant de l'Ontario revenant dans le système a baissé radicalement de 1999 à 2000.

Autres mises en garde

Aucun des deux scénarios n'essaie de quantifier le personnel enseignant supplémentaire requis pour résoudre la pénurie actuelle dont témoignent la demande élevée de suppléantes et suppléants, le nombre record temporaire d'enseignantes et enseignants retraités faisant de la suppléance, et le personnel enseignant employé en vertu d'une permission intérimaire.

À l'offre et la demande générales de personnel enseignant, s'ajoutent les questions du manque de concordance entre le brevet d'enseignement dans la matière, du niveau et de la langue des nouveaux enseignants et enseignantes et des besoins particuliers des diverses régions de la province. Il faut élargir l'offre de personnel enseignant pour régler cette question.

Résumé du scénario A

Dans le scénario A, l'offre annuelle de nouveaux membres du personnel enseignant et la demande annuelle des conseils scolaires devraient s'équilibrer dans les deux prochaines années scolaires.

En 2003-2004, la demande d'enseignantes et d'enseignants ETP devrait se situer au-dessous des seuils des années précédentes. La raison de cette baisse de la demande de personnel enseignant est le déclin attendu des effectifs aux paliers élémentaire et secondaire et la baisse correspondante du nombre total de personnel enseignant ETP requis. Résultat, dans le scénario A, l'offre de personnel enseignant devrait dépasser la demande actuelle dans une marge de plus de 1 000 personnes dans chacune des années 2003-2004 et 2004-2005.

En 2005-2006, l'offre de nouveaux diplômés et diplômées revient au seuil des 5 000 établi avant les annonces de mai 1999 et juin 2000 concernant l'augmentation du financement provincial des places dans les programmes de formation du personnel enseignant. Dans le scénario A, l'offre annuelle de personnel enseignant revient à un niveau à peu près équilibré avec la demande annuelle en 2005-2006 et 2006-2007. Dans les dernières années de cette décennie, on prévoit que le nombre annuel de départs à la retraite chutera en-deçà du seuil des 5 000 et plus enregistré depuis 1998. Résultat, d'ici la fin de la décennie, dans le scénario A, l'offre de personnel enseignant devrait dépasser la demande dans une marge de plus de 1 000 personnes chaque année.

Résumé du scénario B

Dans le scénario B, la perspective est différente. On prévoit que dans les deux prochaines années, il manquera 1 000 personnes chaque année pour répondre à la nouvelle demande annuelle. La baisse des effectifs scolaires rétablit l'équilibre en 2003-2004 et 2004-2005, mais la pénurie frisera les 2 000 personnes en 2005-2006 quand l'offre de nouveaux diplômés et diplômées baissera. La pénurie reste élevée et s'estompe graduellement jusqu'en 2009-2010.

Scénario A 26-avr-2001

Élémentaire et secondaire combinés	**Années scolaires**									
Demande d'embauche de nouveaux enseignants ÉTP	**2001-2002**	**2002-2003**	**2003-2004**	**2004-2005**	**2005-2006**	**2006-2007**	**2007-2008**	**2008-2009**	**2009-2010**	**Source des données**
Demande de remplacement										
Remplacement des enseignants ÉTP partant à la retraite (a)										
Prévisions actuarielles des consultants du RREEO	5 109	5 477	5 496	5 334	5 091	4 821	4 554	4 189	3 880	RREEO
+10 % suivant les recommandations du RRE 10%	511	548	550	533	509	482	455	419	388	RREEO
Remplacement des départs ÉTP à la préretraite (b)	**3 500**	**3 500**	**3 500**	**3 500**	**3 500**	**3 500**	**3 500**	**3 500**	**3 500**	RREEO
Perte nette attribuable au remplacement pour congé parental	**250**	**250**	**250**	**250**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	BDE
Demande de remplacement (d = a+b+c)	**9 370**	**9 775**	**9 796**	**9 617**	**9 200**	**8 903**	**8 609**	**8 208**	**7 868**	
Système d'ajustement de la demande										
Effets des inscriptions (e)	1 053	213	-1 127	-790	-247	-330	-703	-782	-797	EDU
Demande totale (f = d+e)	**10 423**	**9 988**	**8 669**	**8 827**	**8 953**	**8 573**	**7 906**	**7 426**	**7 071**	
Réserve de nouveaux enseignants et enseignantes										
Nouveaux diplômées et diplômés ontariens qui adhèrent à l'C	6 400	6 500	6 500	6 500	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	OEEO/FCU
Anciens diplômés ontariens qui enseignent pour la première	300	300	300	300	300	300	300	300	300	OEEO/FCU
Enseignants provenant de l'extérieur de la province (i)	1 700	1 700	1 650	1 650	1 600	1 600	1 550	1 550	1 500	OEEO/FCU
Enseignants d'expérience rentrant (j)	**2 000**	**2 000**	**2 000**	**2 000**	**2 000**	**2 000**	**2 000**	**2 000**	**2 000**	RREEO
moins les enseignants du système scolaire privé (k) 3.2%	-333	-336	-334	-334	-285	-285	-283	-283	-282	EDU
Réserve totale (l = g+h+i+j+k)	**10 067**	**10 164**	**10 116**	**10 116**	**8 615**	**8 615**	**8 567**	**8 567**	**8 518**	
Changement net (m = l-f)	**-356**	**176**	**1 447**	**1 288**	**-338**	**42**	**660**	**1 141**	**1 447**	

Notes :

Les chiffres inscrits en caractères gras représentent des prévisions qui diffèrent entre les scénarios A et B en raison de problèmes de données, de la volatilité, etc.

(a) Les prévisions du RREEO relatives à la retraite correspondent à l'évaluation actuarielle la plus récente au 1er janvier 2000.

Retraites prévues des membres actifs à temps plein + retraites des membres actifs à temps partiel équivalent à 0,5 ÉTP

Les prévisions de retraite sont établies en tenant compte qu'il y aura une augmentation du "facteur 85".

Cette prévision établie récemmment annonçait une diminution de l'âge d'admissibilité à la pension de retraite anticipée passant de 55 ans à 50 ans.

De nouvelles prévisions de retraite ont été établies après que les scénarios ont été complétés pour les besoins du présent rapport.

Les nouvelles prévisions de retraite tiennent compte des données d'une année d'expérience supplémentaire et de la nouvelle disposition permettant la retraite anticipée à l'âge de 50 ans au lieu de 55 ans.

Les nouveaux chiffres prévoient un nombre de retraites légèrement inférieur sur une période de 9 ans à celui indiqué dans le présent scénario, avec un nombre plus élevé de retraites dans les premières années (p.ex. plus de 500 de plus en 2001) compensé par un nombre inférieur de retraites dans la deuxième moitié de la décennie.

(b) Les prévisions sont fondées sur les données du RREEO relatives aux cessations, suspensions d'adhésion d'ÉTP + la valeur ÉTP des changements entre le temps plein, le temps partiel et la réserve d'enseignants.

On présume que les chiffres des années à venir se rapprocheront davantage des données du RREEO de 1998 qui prévoient moins de départs d'ÉTP que les données de 1999 qui en prévoient davantage.

(c) Prévisions = Écart entre les enseignants en congé parental et les enseignants rentrant d'un congé parental selon les chiffres préliminaires de la Base de données des enseignants du ministère de l'Éducation.

On présume que l'écart ne s'est pas accru, qu'il ne s'accroîtra pas et qu'il diminuera au fur et à mesure que la proportion de la population enseignante en âge de procréation se stabilise.

(e) La Direction du financement de l'éducation prévoit une croissance multipliée par le nombre d'enseignants ÉTP dans les conseils scolaires financées par l'État pour chaque année antérieure. Il s'agit du scénario de la réforme de l'école secondaire à "impact moyen".

(g) Estimation du nombre de diplômés en enseignement provenant de programmes menant à l'obtention du diplôme + diplômés de programmes concurrents : diplômés qui ont entrepris des carrières autres qu'en enseignement ou à l'extérieur de l'Ontario.

(h) Diplômés en enseignement pendant les années de faible demande du début au milieu des années 90 qui n'ont jamais entrepris une carrière en enseignement et qui le font maintenant que la demande est plus élevée.

Dipômés plus récents qui ont au départ entrepris une autre carrière mais qui ont décidé de revenir à l'enseignement.

(i) Correspond aux données récentes de l'OEEO sur les nouveaux adhérants titulaires de diplômes en enseignement provenant de l'extérieur de l'Ontario : provision pour une légère baisse attribuable à une concurrence accrue des efforts de recrutement d'autres provinces, É.-U., R.-U., etc.

(j) Prévisions fondées sur les données du RREEO relatives aux anciens membres qui réintègrent comme membres cotisants actifs.

(k) Proportion estimée de nouveaux enseignants qui intègrent le système scolaire privé. 3,2 % selon L. Smith et al. *On Becoming a Teacher* (ministère de l'Éducation, 1994).

(m) Changement net positif annuel = mesure approximative de l'augmentation nette de la population enseignante de réserve.

Si l'on connaît un changement net négatif en 2001-2002, il est probable que les conseils scolaires soient en mesure de combler les vacances par la promotion des enseignants suppléants.

On ne tient pas compte des fluctuations (entrées et sorties) dans la population enseignante de réserve parce que ces chiffres sont volatiles et difficiles à prévoir.

Les données du RREEO indiquent qu'en 1999, 47 % des nouveaux enseignants sont entrés dans la population d'enseignants de réserve et que 42 % des nouveaux enseignants ÉTP régulièrement à l'emploi étaient auparavant dans les rangs de la population d'enseignants suppléants.

Sources :

RREEO = Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

EDU = Ministère de l'éducation

FCU = Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

BDE = Base de données de l'enseignement du ministère de l'Éducation

OEEO = Ordre des enseignants et des enseignantes de l'Ontario

Scénario B 26-Apr-01

Élémentaire et secondaire combinés	**Années scolaires**									
	2001-2002	**2002-2003**	**2003-2004**	**2004-2005**	**2005-2006**	**2006-2007**	**2007-2008**	**2008-2009**	**2009-2010**	**Source de données**
Demande d'embauche de nouveaux enseignants ÉTP										
Demande de remplacement										
Remplacement des enseignants ÉTP partant en retraite (a)										
Prévisions actuarielles des consultants du RREEO	5 109	5 477	5 496	5 334	5 091	4 821	4 554	4 189	3 880	RREEO
+10 % suivant les recommandations du RRE 10%	511	548	550	533	509	482	455	419	388	RREEO
Remplacement des départs ÉTP à la préretraite (b)	**4,000**	**4,000**	**4,000**	**4,000**	**4,000**	**4,000**	**4,000**	**4,000**	**4,000**	RREEO
Perte nette attribuable au remplacement pour congé parenta	300	350	400	400	400	350	300	300	300	OEEO
Demande de remplacement (d = a+b+c)	**9 920**	**10 375**	**10 446**	**10 267**	**10 000**	**9 653**	**9 309**	**8 908**	**8 568**	
Système d'ajustement de la demande										
Effets des inscriptions (e)	1 053	213	-1 127	-790	-247	-330	-703	-782	-797	EDU
Demande totale (f = e+d)	**10 973**	**10 588**	**9 319**	**9 477**	**9 753**	**9 323**	**8 606**	**8 126**	**7 771**	
Réserve de nouveaux enseignants										
Nouveaux diplômés ontariens qui adhèrent à l'OEEO (g)	6 400	6 500	6 500	6 500	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	OEEO/FCU
Anciens diplômés ontariens qui enseignent pour la première	300	300	300	300	300	300	300	300	300	OEEO
Enseignants provenant de l'extérieur de la province (i)	1 700	1 700	1 650	1 650	1 600	1 600	1 550	1 550	1 500	OEEO
Enseignants d'expérience rentrants (j)	**1 200**	**1 200**	**1 200**	**1 200**	**1 200**	**1 200**	**1 200**	**1 200**	**1 200**	RREEO/OEEO
moins les enseignants du système scolaire privé (k) 3.2%	-307	-310	-309	-309	-259	-259	-258	-258	-256	EDU
Réserve totale (l = g+h+i+j+k)	**9 293**	**9 390**	**9 341**	**9 341**	**7 841**	**7 841**	**7 792**	**7 792**	**7 744**	
Changement net (m = l-f)	**-1 680**	**-1 198**	**23**	**-136**	**-1 912**	**-1 482**	**-814**	**-334**	**-27**	

Notes :

Les chiffres inscrits en caractères gras représentent des prévisions qui diffèrent entre les scénarios A et B en raison de problèmes de données, de la volatilité, etc.

(a) Les prévisions du RREEO relatives à la retraite correspondent à l'évaluation actuarielle la plus récente au 1er janvier 2000.
Retraites prévues des membres actifs à temps plein + retraites des membres actifs à temps partiel équivalent à 0,5 ÉTP.
Les prévisions de retraite sont établies en tenant pour acquis qu'il y aura une augmentation du "facteur 85".
Cette prévision établie dernièrement annonçait une diminution de l'âge d'admissibilité à la pension de retraite anticipée qui passerait de 55 ans à 50 ans.
De nouvelles prévisions de retraite ont été établies après que les scénarios ont été complétés pour les besoins du présent rapport.
Les nouvelles prévisions de retraite tiennent compte des données d'une année d'expérience supplémentaire et de la nouvelle disposition permettant la retraite anticipée à l'âge de 50 ans au lieu de 55 ans.
Les nouveaux chiffres prévoient un nombre de retraites légèrement inférieur sur une période de 9 ans à celui indiqué dans le présent scénario,
avec un nombre plus élevé de retraites dans les premières années (p.ex. plus de 500 de plus en 2001) compensé par un nombre inférieur de retraites dans la deuxième moitié de la décennie.

(b) Les prévisions sont fondées sur les données du RREEO relatives aux cessations, suspensions d'adhésion d'ÉTP + la valeur ÉTP des changements entre le temps plein, le temps partiel et la réserve d'enseignants.
On présume que les chiffres des années à venir se rapprocheront davantage des données du RREEO de 1999 qui prévoient plus de départs d'ÉTP que les données de 1998 qui en prévoient moins.

(c) Prévisions = Écart entre les enseignants en congé parental et les enseignants rentrant d'un congé parental selon les chiffres préliminaires de la Base de données des enseignants du ministère de l'Éducation.
On présume que l'écart s'est accru, qu'il s'accroîtra davantage avant de décroître au fur et à mesure que la proportion de la population enseignante en âge de procréation se stabilise.

(e) La Direction du financement de l'éducation prévoit une croissance multipliée par le nombre d'enseignants ÉTP dans les conseils scolaires financés par l'État pour chaque année antérieure.
Il s'agit du scénario de la réforme de l'école secondaire à "impact moyen".

(g) Estimation du nombre de diplômés en enseignement provenant de programmes menant à l'obtention du diplôme + diplômés de programmes concurrents :
diplômés qui ont entrepris des carrières autres que l'enseignement ou à l'extérieur de l'Ontario.

(h) Diplômés en enseignement qui n'ont jamais entrepris une carrière en enseignement pendant les années de faible demande, du début au milieu des années 90,
et qui le font maintenant que la demande est plus élevée.
Diplômés plus récents qui ont au départ entrepris une autre carrière mais qui ont décidé de revenir à l'enseignement.

(i) Correspond aux données récentes de l'OEEO sur les nouveaux adhérents titulaires de diplômes en enseignement provenant de l'extérieur de l'Ontario :
provision pour une légère baisse attribuable à une concurrence accrue des efforts de recrutement d'autres provinces, É.-U., R.-U., etc.

(j) Prévisions fondées sur les données du RREEO relatives aux anciens membres qui réintègrent la base comme membres cotisants actifs. Il est probable que le nombre plus élevé de rentrants dans les chiffres de
1997-1999 ne se maintienne pas.
En supposant que les chiffres des années à venir se rapprocheront davantage des données de 1996 du RREEO indiquant que 1 238 anciens membres ont réintégré le statut de membre actif.
Les données de l'OEEO montrent une baisse marquée de 1999 à 2000 du nombre d'anciens enseignants réactivant leur certificat. Les données de 2000 du RREEO ne seront pas disponibles avant l'été 2001.
Les données de l'OEEO sur les anciens enseignants qui réactivent leur certificat et les données du RREEO sur les anciens membres qui réactivent leur cotisation risquent
de diverger si certains enseignants maintiennent leur adhésion à l'OEEO.
Lorsqu'ils ne font pas partie de la population enseignante active en Ontario mais cotisent au RREEO.

(k) Proportion estimée de nouveaux enseignants qui intègrent le système scolaire privé. 3,2 % selon L. Smith et al. *On Becoming a Teacher* (ministère de l'Éducation, 1994).

(m) Les conseils scolaires comblent les ouvertures des années de changement net négatif en priorisant les enseignants de la réserve d'enseignement. On ne tient pas compte des fluctuations
(entrées et sorties) dans la population enseignante de réserve parce que ces chiffres sont difficiles à prévoir.
Les données du RREEO indiquent qu'en 1999, 47 % des nouveaux enseignants sont entrés dans le bassin d'enseignants de réserve et que 42 % des nouveaux enseignants
ÉTP régulièrement à l'emploi étaient auparavant dans les rangs de la population d'enseignants de réserve.
En 1998, alors que la demande était élevée en raison du changement dans les règles de retraite du RREEO, la promotion des enseignants de réserve
représentait un peu plus de la moitié des nouveaux enseignants ÉTP occupant un poste régulier.
A l'avenir tous les changements nets négatifs risquent d'avoir des répercussions comme celles de 1998; un grand nombre d'enseignants de réserve ont été promus à des emplois à temps plein
et à temps partiel, ce qui a entraîné une diminution dans la population enseignante de réserve.

Sources :

RREEO = Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
OEEO =Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
BDE = Base de données de l'enseignement du ministère de l'Éducatior EDU = Ministère de l'Éducation
FCU = Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Préoccupations pour la période postérieure à 2009-2010

Les membres du groupe de travail ont aussi remarqué la possibilité de problèmes de recrutement à long terme qui ne sont pas pris explicitement en compte dans les scénarios. L'importante cohorte de membres du personnel enseignant qui ont pris leur retraite pendant les années 90 et au cours de la présente décennie représente les premiers membres de la génération des « baby boomers » de l'après-guerre qui ont eu un impact sur le marché du travail. Actuellement les enseignantes et les enseignants embauchés pour instruire les « baby-boomers » prennent leur retraite. En même temps, les premiers « baby-boomers », nés en 1946, auront 55 ans cette année. Certains envisagent déjà une retraite anticipée.

Si le marché du travail est favorable aux diplômées et diplômés universitaires qui entrent dans presque toutes les professions, il pourrait être de plus en plus difficile d'attirer des candidates et candidats dans les facultés d'éducation si l'on ne redouble pas d'effort pour promouvoir la profession enseignante. Quoique ce problème ne se manifestera peut-être pas pleinement avant la prochaine décennie, les membres du groupe de travail ont exhorté tous les intervenants du secteur de l'éducation à se préparer en prenant les mesures appropriées pour promouvoir l'enseignement en tant que profession et retenir le personnel enseignant, les directrices et directeurs adjoints et les directrices et directeurs encore en exercice.

L'offre et la demande de personnel enseignant devront aussi être suivies de près au cours des prochaines années afin de prévenir une autre possibilité : le sous-emploi des nouveaux diplômés et diplômées. L'offre de nouveaux diplômés et diplômées en éducation dans les années 70 et au début des années 80 ne s'est pas assez adaptée à la baisse de la natalité qui a suivi l'explosion

démographique. Les inscriptions ont cessé de croître pendant les années 70 puis ont baissé graduellement jusqu'au début des années 80[12].

La perspective démographique actuelle est très semblable. À l'heure où l'écho de l'explosion démographique qui a provoqué les hausses récentes des inscriptions scolaires s'estompe graduellement, les inscriptions et la demande de nouveaux enseignants et enseignantes devraient décliner graduellement après 2002-2003. Il faut mettre à jour continuellement l'offre et la demande de personnel enseignant de manière à rajuster le nombre de places financées dans les facultés d'éducation et réagir ainsi à tout nouveau signe de sous-emploi des nouveaux diplômées et diplômés.

5. Personnel enseignant suppléant

En 1998, année marquée par une demande inhabituellement élevée de nouveaux enseignants et enseignantes pour remplacer plus de 10 000 retraitées et retraités, les registres du RREEO montrent que presque 6 000 enseignantes et enseignants suppléants ont obtenu des emplois à temps plein et à temps partiel. Le nombre de cotisants occasionnels au RREEO, c.-à-d. les suppléantes et suppléants, a chuté de 9 %, passant de 17 306 au 1er janvier 1998 à 15 711 au 31 décembre.

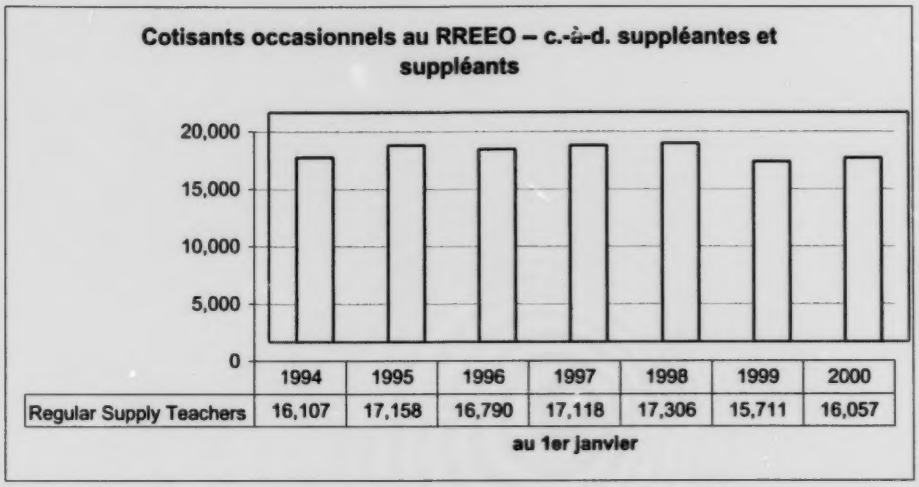
Avant l'arrivée massive du personnel enseignant suppléant dans des emplois réguliers en 1998, le nombre de suppléantes et de suppléants cotisant au RREEO s'était stabilisé autour de 17 000 du 1er janvier 1995 au 1er janvier 1998[13]. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants suppléants est

---

[12] Par exemple, seulement 38 % des diplômées et diplomés en éducation de 1983 ont été employés à temps plein dans les écoles de l'Ontario financées par les deniers publics. Lorsque les inscriptions ont recommencé à augmenter plus tard dans les années 80, le taux d'emploi à temps plein de ces diplômées et diplômés de 1988 est passé à 70 %. Chiffres estimatifs cités dans L. Smith et al., *On Becoming A Teacher* (ministère de l'Éducation, 1994). Il n'existe pas d'estimations comparables pour les années plus récentes.

[13] Alors que le nombre total de suppléantes et de suppléants était relativement stable entre 1995 et 1998, il y a maintenant un roulement considérable dans la réserve de personnel enseignant

monté à 16 057 en 1999, mais est resté de 7 % inférieur au maximum atteint avant la vague des départs à la retraite de 1998.



Regular Supply Teachers : Suppléantes et suppléants habituels

Source : RREEO

Le déclin du nombre de suppléantes et de suppléants cotisant au RREEO illustré ci-dessus a été compensé par le fait que les nouveaux retraités et retraitées peuvent compléter leur pension en effectuant des remplacements pendant un maximum de 95 jours par an. Cependant, dans la quatrième année après la retraite, la limite annuelle tombe à 20 jours jusqu'à ce que la retraitée ou le retraité ait 69 ans, âge auquel il n'y a plus de limite.

---

suppléant. Les registres du RREEO montrent que 13 % des 15 711 suppléantes et suppléants au 1er janvier 1999 ont quitté la profession l'année suivante. Plus de 30 % ont obtenu des emplois à temps plein ou à temps partiel; 1 483 enseignantes et enseignants à temps plein et à temps partiel ont rejoint les rangs du personnel enseignant suppléant; 4 670 sont entrés dans le système ontarien, et 1 034 anciens membres du personnel enseignant de l'Ontario sont revenus dans le système pour remplacer des suppléantes et des suppléants. Le nombre de 346 personnes venues accroître les rangs du personnel enseignant suppléant en 1999 est le résultat net du nombre beaucoup plus important d'entrées et de sorties dans la réserve de personnel enseignant suppléant.

Les départs massifs à la retraite depuis avril 1998 ont accru le nombre de personnes qui peut effectuer des remplacements pendant 95 jours par an. Cependant, le groupe le plus important a pris sa retraite à la fin de l'année scolaire 1997-1998 et verra bientôt sa période d'admissibilité réduite de 95 à 20 jours par an.

Il n'existe pas de sources de données sur le nombre d'enseignantes et d'enseignants à la retraite qui effectuent de la suppléance dans la province[14]. Cependant le Toronto District School Board (TDSB) a récemment indiqué que les retraitées et retraités comptent pour 15 % de leurs listes de suppléance aux paliers élémentaire et secondaire, soit 622 noms pour un total de 4 165[15].

Dans plusieurs études effectuées depuis 1998, des administratrices et administrateurs scolaires ont indiqué qu'ils ont besoin de plus de personnel enseignant suppléant. Le Groupe de travail de la ministre sur le recrutement et le renouvellement du personnel enseignant a mené des enquêtes dans les conseils scolaires en 1999. Dans toute la province, les conseils ont dit avoir besoin de 9 000 suppléantes et suppléants supplémentaires[16].

---

[14] En l'absence de données, une façon d'estimer le nombre de retraitées et retraités du RREEO qui effectuent de la suppléance est d'élaborer des hypothèses plausibles. Prenons le scénario suivant : 25 % des retraitées et retraités du RREEO font de la suppléance au cours de leur première année à la retraite; de ce nombre 20 % arrêtent la suppléance au bout d'un an, 20 % au bout de deux ans et les 60 % restants quittent la réserve de suppléantes et suppléants quand leur limite annuelle tombe de 95 à 20 jours au bout de trois ans. Dans ce scénario, le nombre de retraitées et retraités du RREEO disponibles pour faire de la suppléance a augmenté de 1 600 en 1998, compensant presque exactement la baisse du personnel enseignant suppléant enregistrée par le RREEO. Cependant, des données anecdotiques montrent que même les retraitées et retraités du RREEO prêts à faire de la suppléance sont moins enclins à accepter des offres de suppléance que les enseignantes et enseignants suppléants réguliers qui tirent leur revenu principal de ces offres.

[15] TDSB, « Teacher Shortages », 7 mars 2001. Un examen de la liste de suppléance du Conseil scolaire catholique d'Ottawa-Carleton révèle que 14 % du personnel enseignant suppléant semble être des retraitées et retraités.

[16] La hausse de 9 000 suppléantes et suppléants souhaitée par les conseils scolaires en 1999 n'est pas directement comparable au chiffre de 16 000 suppléantes et suppléants fourni par le RREEO à cette époque. Certaines personnes s'inscrivent auprès de plusieurs conseils scolaires. Ainsi, les réserves de suppléance pour les 72 conseils scolaires financés par les fonds publics dépasseraient le chiffre de 16 000 suppléantes et suppléants enregistrés par le RREEO.

Selon une enquête de l'Ontario Principals'Council (OPC), 70 % des directrices et directeurs et des directrices et directeurs adjoints ont déclaré avoir eu des problèmes à trouver du personnel enseignant suppléant à l'automne 2000; 22 % ont dit avoir recruté des personnes n'ayant pas de brevet d'enseignement pour des périodes allant jusqu'à 10 jours, conformément aux dispositions d'urgence du Règlement 298. Dans une enquête récente de l'Ordre et du CODDE, seulement un conseil sur les 14 interrogés a indiqué n'avoir jamais eu à recourir à ces dispositions.

Quatre-vingt-cinq pour cent des participantes et participants à un forum organisé en décembre 2000 par le ministère de l'Éducation et l'Ontario Association of School Business Officials (OASBO) ont déclaré que leur conseil avait du mal à trouver des suppléantes et suppléants et 56 % ont dit que le problème avait empiré l'an dernier.

Dans un rapport de mars 2001, le Toronto District School Board (TDSB) a estimé qu'au cours d'une journée moyenne d'école, 15 % des demandes de suppléance des écoles ne sont pas honorées. Pour régler le problème, le TDSB a inscrit 800 personnes ne possédant pas de brevet d'enseignement pour effectuer des remplacements d'urgence les jours où les 2 711 personnes inscrites sur sa liste de suppléance à l'élémentaire et les 1 454 personnes de la liste de suppléance au secondaire ne suffisent pas.

À partir des rapports des conseils scolaires, la Elementary Teachers' Federation of Ontario a conclu qu'en moyenne, pendant l'année scolaire 1999-2000, le nombre de suppléantes et de suppléants à l'élémentaire équivalait à 9,3 % des effectifs enseignants ETP. Pendant certains mois, ce chiffre a atteint les sommets de 13 % ou 14 % des enseignats ETP.

6. *Offre et demande dans des matières en particulier*

Enquête du ministère de l'Éducation sur les postes vacants (1998)

Les études montrent que les postes les plus difficiles à pourvoir sont ceux qui demandent une formation spéciale pour enseigner une matière particulière. Par exemple, les conseils scolaires ont indiqué au ministère de l'Éducation que des postes sont restés vacants dans les domaines suivants après le début de l'année scolaire 1998-1999 :

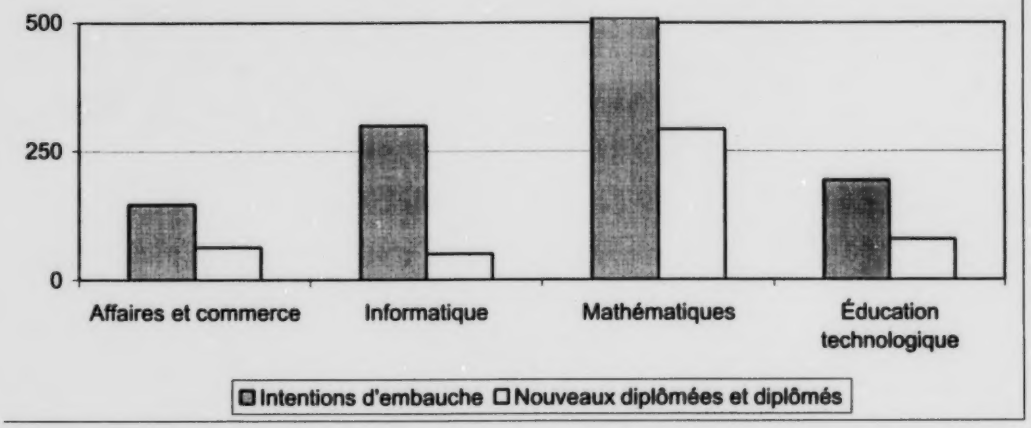
TABLEAU 1 : Enquête de l'automne 1998 sur les postes restés vacants après le début de l'année scolaire	
Type d'enseignante ou d'enseignant	**Postes restés vacants**
Écoles **élémentaires**	
Affectation générale - Conseils anglais	244
Français langue seconde	126
Éducation de l'enfance en difficulté	64
Musique	22
Affectation générale - Conseils de langue française	20
Total pour le palier élémentaire	476
Écoles **secondaires**	
Éducation technologique	75
Informatique	59
Mathématiques	43
Sciences	37
Total pour le palier secondaire	214

Source : Données du ministère de l'Éducation citées par l'Ordre dans un communiqué de presse du 20 novembre 1998

Enquête de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (2000)

L'enquête menée en octobre 2000 par la FCE a largement confirmé les résultats de 1998. Soixante-deux pour cent des conseils scolaires ont indiqué des pénuries de personnel enseignant en informatique et en éducation technologique; 51 % en sciences et 49 % en français et anglais langue seconde.

Rapport du Groupe de travail de la ministre, 1999



Groupe de travail de la ministre (1999)

Le Groupe de travail de la ministre a interrogé les conseils scolaires sur leurs intentions en matière d'embauche pour l'année scolaire débutant en septembre 1999, et les facultés d'éducation sur les grades décernés au printemps 1999. La comparaison des deux enquêtes révèle que le nombre de futurs enseignantes et enseignants aux cycles intermédiaire et supérieur (I/S), c'est-à-dire de la 7e à la 12e année, ayant une formation spéciale en éducation technologique, mathématiques, informatique et affaires et commerce, était bien insuffisant pour combler les postes au palier secondaire dans ces matières[17].

[17] Les écarts entre les intentions d'embauche de 1999 et les spécialisations des diplômées et diplômés de 1999 étaient supérieurs à ceux illustrés dans le graphique. Les futurs enseignants et enseignantes aux cyles intermédiaire et supérieur (I/S) choisissent deux matières d'enseignement. Par conséquent, les diplômées et diplômés en mathématiques de 1999 n'ont pas tous été disponibles pour combler les postes dans cette matière. Certains ont trouvé des emplois pour enseigner dans d'autres domaines. Il y a eu encore moins de nouveaux diplômées et diplômés formés pour enseigner les affaires et le commerce que le nombre indiqué dans le graphique, dans la mesure où certains futurs enseignants et enseignantes aux cycles I/S ont choisi deux matières liées aux affaires et au commerce. Ces remarques ne s'appliquent pas à l'éducation technologique qui est un programme séparé. Il convient aussi de souligner que les chiffres transmis au Groupe de travail de la ministre ont été rajustés pour tenir compte du fait que des conseils scolaires représentant 8 % de l'effectif enseignant de la province n'ont pas répondu à l'enquête sur les intentions en matière d'embauche, et que les matières d'enseignement n'ont pas été précisées pour 6 % des futurs enseignants et enseignantes aux cycles I/S. L'hypothèse est que les données manquantes concordaient en général avec les intentions d'embauche et les matières d'enseignement. Les écarts entre les intentions d'embauche des conseils scolaires et les spécialités des diplômées et diplômés ont pu être comblés par d'autres sources (personnel enseignant provenant de l'extérieur de la province, personnel enseignant chevronné reprenant du service, personnel enseignant suppléant). Cependant, il est probable que ces autres sources

Matières du palier secondaire

Un autre moyen de déterminer la forte demande potentielle de nouveaux diplômées et diplômés formés pour enseigner des matières en particulier est de comparer les matières choisies par les futurs enseignants et enseignantes aux cycles I/S et les données des inscriptions aux cours du palier secondaire. Le tableau suivant compare les matières choisies de 1999 à 2001 par les futurs enseignants et enseignantes aux cours à crédits choisis en 1999-2000 par les élèves du secondaire dans quatre matières : mathématiques, affaires et commerce, informatique et éducation technologique.

Matière	Effectif scolaire par cours en1999-2000 en % de l'effectif scolaire total au secondaire	Choix des matières d'enseignement aux cycles I/S en % de tous les choix de matière aux cyles I/S	
		Dipl. 1999	Dipl. 2001
Mathématiques	14 %	8 %	8 %
Affaires et commerce	8 %	2 %	4 %
Édu. techn.	7 %	4 %	6 %
Informatique	3 %	1 %	1 %

Sources : Direction de la gestion de l'information du ministère de l'Éducation, pour l'effectif des écoles secondaires financées par les fonds publics. Groupe de travail de la ministre, pour les diplômées et diplômés de 1999, et enquête de l'Ordre portant sur dix facultés d'éducation, pour les diplômées et diplômés de 2001.
Notes : L'éducation technologique est un programme distinct de formation du personnel enseignant. Cependant, la plupart des diplômées et diplômés en éducation technologique enseignent aux mêmes années (de la 7e à la 12e année) que les diplômées et diplômés se destinant à l'enseignement aux cycles I/S. Pour l'éducation technologique, le nombre de diplômées et diplômés de 1999 et 2001 est exprimé en pourcentage des diplômées et diplômés I/S + éducation technologique de ces années. Pour les trois autres matières, le nombre de choix de matières I/S est exprimé en pourcentage de tous les choix de matières I/S.
L'effectif des cours exprimé en pourcentage de l'effectif total est un indicateur très approximatif du pourcentage requis d'enseignantes et d'enseignants formés pour enseigner différentes matières. Les tailles optimales des classes peuvent différer selon la matière.

---

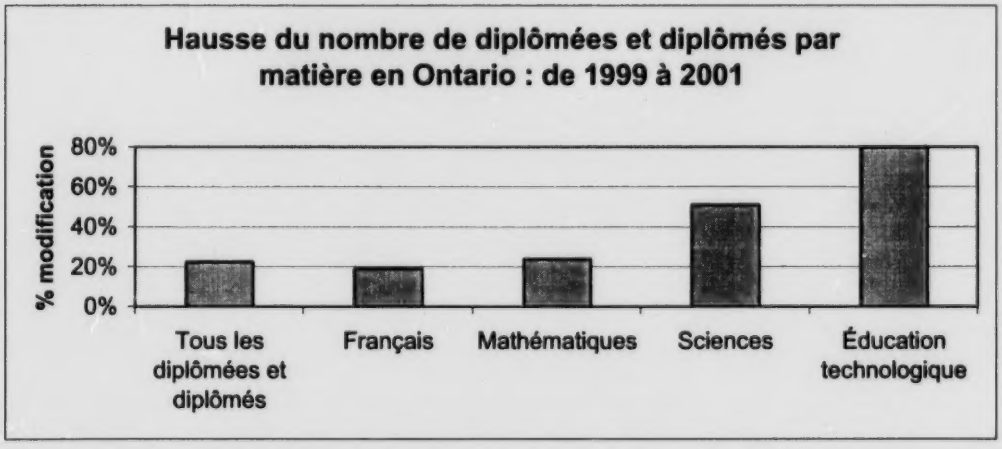
soient elles aussi peu fertiles en candidates et candidats qualifiés pour enseigner des matières comme les mathématiques, les affaires et le commerce, l'informatique et la technologie.

Hausse du nombre de diplômées et diplômés en éducation : de 1999 à 2001

Quand le ministère de l'Éducation et de la Formation a annoncé une hausse du financement des places dans les programmes consécutifs de formation du personnel enseignant en mai 1999, les facultés d'éducation ont reçu la consigne de donner la priorité aux matières suivantes :

- éducation technologique
- sciences
- mathématiques
- français

Le graphique ci-dessous montre le pourcentage de la hausse des diplômées et diplômés en éducation entre 1999 et 2001 dans les quatre matières visées.



Sources : Groupe de travail de la ministre, pour les diplômées et diplômés de 1999, et enquête de l'Ordre portant sur dix facultés d'éducation pour les diplômées et diplômés de 2001.
Notes : Les spécialistes en français première langue et français langue seconde figurent dans ce graphique, et non pas tous les diplômées et diplômés des deux programmes de langue française. « Tous les diplômées et diplômés » constitue une comparaison de tous les diplômées et diplômés en éducation, y compris les futurs enseignants et enseignantes aux cycles primaire et moyen (P/M) formés pour enseigner de la maternelle à la 6e année. Les comparaisons pour les quatre matières cibles portent sur les cycles moyen et intermédiaire (de la 4e à la 10e année) et

intermédiaire et supérieur (de la 7e à la 12e année). Les étudiantes et étudiants se destinant à enseigner aux cycles P/M ne choisissent pas de matière d'enseignement. Les futurs enseignants et enseignants aux cycles M/I en choisissent une et ceux des cycles I/S deux. Le pourcentage de hausse des diplômées et diplômés en sciences se fonde sur l'hypothèse que la proportion de futurs enseignants et enseignants aux cycles I/S choisissant deux matières dans les sciences n'a pas changé entre 1999 et 2001.

La croissance de 80 %, enregistrée de 1999 à 2001, du nombre de diplômées et diplômés en éducation technologique reflète en partie le très faible nombre de seulement 79 diplômées et diplômés dans ce domaine en 1999[18]. Le fort pourcentage de hausse du nombre de diplômées et diplômés en éducation technologique ne signifie pas que l'écart entre la demande et l'offre est complètement comblé. Si les intentions d'embauche pour septembre 2001 sont semblables à celles de 1999 (voir le graphique de la page 24), il manquera encore 142 personnes pour combler les 175 à 200 postes vacants[19].

De même la demande élevée dans des domaines particuliers comme la physique et la chimie peut constituer un problème malgré la hausse du nombre de diplômées et diplômés en enseignement des sciences.

Des preuves anecdotiques suggèrent que les forces du marché entravent la capacité des facultés d'éducation d'attirer des spécialistes en mathématiques, sciences, informatique et français. Les possibilités d'emploi dans d'autres secteurs ont abondé ces dernières années pour les diplômées et diplômés universitaires en mathématiques, sciences et informatique, de même que pour

---

[18] Le nombre de futurs enseignants et enseignantes aux cycles M/I et I/S formés pour enseigner les mathématiques a en fait plus augmenté en termes absolus de 1999 à 2001 que le nombre de diplômées et diplômés en éducation technologique. Le nombre de diplômées et diplômés en mathématiques est passé de 379 en 1999 à 469 en 2001. Les chiffres du français première langue combinés à ceux du français langue seconde sont de 361 en 2001 et de 304 en 1999. Les futurs enseignants et enseignants aux cycles I/S ont totalisé 1 201 pour l'enseignement des sciences en 2001 par rapport à 798 en 1999. Tous les chiffres de 1999 sont approximatifs et tiennent compte du fait que des matières n'ont pas été indiquées pour 6 % des diplômées et diplômés de 1999.

[19] Il serait possible de remédier à la pénurie de nouveaux diplômés et diplômées en recrutant du personnel enseignant à l'extérieur de la province, du personnel enseignant suppléant promu à des postes à temps plein ou d'anciens enseignants et enseignants qui reviennent dans la

les personnes bilingues ayant un grade dans presque n'importe quel domaine. Par conséquent, il est moins probable que les diplômées et diplômés ayant ces qualifications fassent une demande d'admission dans les programmes de formation du personnel enseignant, que ce n'était le cas pendant le ralentissement de la croissance des emplois au début des années 90.

Programmes de langue française

Ces deux dernières années, le pourcentage de diplômées et diplômés des programmes anglophones de formation du personnel enseignant a augmenté davantage que le pourcentage de diplômées et diplômés des deux programmes francophones de l'Ontario.

Pourcentage du changement du nombre de diplômées et diplômés en éducation en Ontario : de 1999 à 2001			
Programme	**Anglophone**	**Francophone**	**Total**
Primaire/moyen	+ 12 %	- 5 %	+ 10 %
Moyen/intermédiaire	+ 35 %	+ 15 %	+ 34 %
Intermédiaire/Supérieur	+ 36 %	+ 29 %	+ 36 %
Total	+ 24 %	+ 7 %	+ 23 %

Sources : Groupe de travail de la ministre, pour les diplômées et diplômés de 1999, et enquête de l'Ordre portant sur dix facultés d'éducation pour les diplômées et diplômés de 2001.
Notes : Les diplômées et diplômés en enseignement aux cycles P/M sont qualifiés pour enseigner de la maternelle à la 6e année
Les diplômées et diplômés en enseignement aux cycles M/I sont qualifiés pour enseigner de la 4e à la 10e année
Les diplômées et diplômés en enseignement aux cycles I/S sont qualifiés pour enseigner de la 7e à la 12e année. Dans ce tableau, les diplômées et diplômés en éducation technologique incluent les diplômées et diplômés en enseignement aux cycles I/S.

Les données du tableau suivant suggèrent que le ratio des candidates et candidats à l'admission dans les programmes de langue française pour l'année universitaire 2000-2001 était inférieur à celui des programmes de langue

---

profession. Mais il est difficile de trouver des enseignantes et enseignants qualifiés en éducation technologique dans n'importe quelle source.

anglaise[20]. Le nombre de candidatures aux programmes consécutifs pour l'année universitaire 2001-2002 a baissé par rapport à l'an dernier dans les deux volets[21]. Le déclin des candidatures à tous les programmes de formation du personnel enseignant anglophone est plus élevé en pourcentage que le declin des candidatures aux programmes francophones. Cependant, le nombre de candidatures aux programmes francophones de formation en enseignement aux cycles moyen et intermédiaire en 2001-2002, qui permet d'enseigner de la 4e à la 10e année, est inférieur au nombre de diplômées et diplômés de 2000-2001 de ces mêmes programmes. Le nombre de candidatures aux programmes francophones de formation en enseignement aux cycles intermédiaire et supérieur en 2001-2002, qui permet d'enseigner de la 7e à la 12e année, est légèrement supérieur au nombre de diplômées et diplômés de 2000-2001.

---

[20] Comme indiqué dans le tableau ci-après, les données requises pour comparer directement les candidatures et les admissions par programme (P/M, M/I et I/S) et par langue d'instruction ne sont pas disponibles. Néanmoins, les données concernant les candidatures et grades décernés suggèrent que le ratio des candidatures et des admissions est plus élevé dans les programmes anglophones que dans les programmes francophones. Outre la rareté des candidatures aux programmes francophones par rapport aux programmes anglophones, un autre facteur est les efforts contraignants à déployer pour accroître le nombre de diplômées et diplômés francophones. Des 6 778 personnes qui ont accepté une offre d'admission à des programmes consécutifs pour l'année universitaire 2000-2001, 6 221 étaient en fait déjà inscrites à l'automne 2000. Certaines personnes admises se sont rétractées même après avoir confirmé leur intention de s'inscrire parce qu'elles ont décidé de suivre d'autres voies en dehors de l'enseignement. Étant donné qu'au départ les candidatures de Francophones sont relativement rares, et qu'il y a des pertes entre les étapes de l'acceptation et de l'inscription, les programmes francophones ont encore plus de mal à atteindre leur objectif d'inscription. Le directeur du programme de formation à l'enseignement de l'Université d'Ottawa, le plus grand des deux programmes francophones de l'Ontario, a récemment indiqué que « nous avons 350 places (en français) ici à la faculté et seulement 290 étudiantes et étudiants ». Voir « Diminution des demandes d'admission malgré les nombreuses possibilités d'emploi », *Pour parler profession* (mars 2001).

[21] Il convient de souligner cependant que le nombre de candidatures pour l'année 2000-2001 était le plus élevé depuis 1992-1993. Les candidatures pour 2001-2002 se classent en deuxième position durant les sept dernières années.

	Candidatures 2000-2001 (au 4-10-00)	Candidatures 2001-2002 (au 4-6-01)	% de changement dans les candidatures	Diplômées et diplômés 2000-2001
Programmes en langue française				
Primaire/Moyen	344	361	+ 5 %	222
Moyen/Intermédiaire	119	**81**	- 32 %	**84**
Intermédiaire/Supérieur	210	**145**	- 31 %	**126**
Total Français	673	587	- 13 %	432
Programmes en langue anglaise				
Primaire/Moyen	7 624	5 541	- 27 %	2,967
Moyen/Intermédiaire	2 865	2 294	- 20 %	1 429
Intermédiaire/Supérieur	4 342	3 199	- 26 %	2 320
Total Anglais	14 876	11 074	- 26 %	6 716

Sources : Centre de traitement des demandes d'admission aux universités de l'Ontario, pour les données sur les candidatures aux programmes consécutifs, et enquête de l'Ordre menée dans dix facultés d'éducation de l'Ontario, pour les diplômées et diplômés escomptés en 2001 des programmes consécutifs et concurrents.

Notes : La répartition des diplômées et diplômés entre les programmes consécutifs et concurrents n'est pas disponible. Ces dernières années, de 700 à 1 000 étudiantes et étudiants en éducation ont terminé chaque année des programmes concurrents. Il est impossible d'effectuer des comparaisons directes entre les candidatures aux programmes consécutifs et les grades décernés dans les programmes consécutifs et concurrents. Néanmoins, les données suggèrent que le ratio des candidatures par rapport aux grades décernés est plus grand dans les programmes anglophones que dans les programmes francophones.

Les diplômées et diplômés en enseignement aux cycles P/M sont qualifiés pour enseigner de la maternelle à la 6e année. Dans ce tableau, les candidatures à l'enseignement préscolaire, à la formation des enseignants autochtones (P/M), à l'éducation de la petite enfance, à la « outdoor and experiential education » (P/I) et en français langue seconde (P/M) sont incluses dans le total des candidatures aux P/M.

Les diplômées et diplômés en enseignement aux cycles M/I sont qualifiés pour enseigner de la 4e à la 10e année

Les diplômées et diplômés en enseignement aux cycles I/S sont qualifiés pour enseigner de la 7e à la 12e année. Dans ce tableau, les candidatures à la formation des enseignants autochtones (I/S), à la « outdoor and experiential education » (I/S) et à l'éducation technologique sont incluses dans le total des diplômées et diplômés I/S. L'éducation technologique est un programme séparé mais la plupart des diplômées et diplômés enseignent aux cycles I/S (7e - 12e année). Les candidatures au programme « Artist in the Community » (40 cette année et 45 l'an dernier), sont incluses dans le total Anglais mais ne sont pas réparties entre les cycles P/M et I/S.

7. *Permissions intérimaires et approbations temporaires*

En vertu de l'alinéa 10 de l'article 8 de la *Loi sur l'éducation*, la ministre de l'Éducation peut accorder une permission intérimaire autorisant un conseil à employer une personne qui ne possède pas de brevet pour enseigner dans une

école élémentaire ou secondaire. Il faut prouver à la ministre qu'aucune personne qualifiée n'a posé sa candidature ou désire accepter le poste. Une permission intérimaire est accordée à un conseil scolaire pour permettre à une personne d'enseigner dans une division ou une matière particulière, et la permission est valable pour une année scolaire seulement.

Le Règlement de l'Ontario 183/97 (« Permissions intérimaires ») expose le processus de demande. Les conseils déposent une demande au bureau de district approprié du ministère de l'Éducation quand il leur est impossible de trouver une enseignante ou un enseignant pour combler un poste. Le Ministère examine et traite les demandes toute l'année. Le Règlement 183/97 oblige les conseils à respecter les critères suivants pour présenter une demande.

- Preuve qu'ils ont annoncé publiquement le poste au moins trois fois;
- Une annonce doit être publiée dans un quotidien distribué dans la province;
- Une annonce doit être publiée dans les 30 jours précédant la date de début de l'emploi;
- 7 jours doivent s'être écoulés depuis la dernière date de parution de l'annonce finale;
- La directrice ou le directeur de l'éducation doit attester qu'aucune enseignante ou aucun enseignant n'a accepté le poste;
- La période visée par la demande ne peut pas dépasser un an et doit se terminer à la fin de l'année scolaire.

Les personnes embauchées en vertu d'une permission intérimaire peuvent avoir de l'expertise dans une matière sans pour autant posséder de brevet d'enseignement. Le tableau ci-dessous montre les permissions temporaires accordées pour les années scolaires depuis 1987-1988.

Année scolaire	Permissions intérimaires	En % du personnel enseignant à temps plein
1987-1988	891	1,0 %
1988-1989	986	0,9 %
1989-1990	1 434	1,3 %
1990-1991	2 034	1,8 %
1991-1992	1 331	1,1 %
1992-1993	69	0,1 %
1993-1994	363	0,3 %
1994-1995	267	0,2 %
1995-1996	Non disponible	
1996-1997	Non disponible	
1997-1998	85	0,1 %
1998-1999	230	0,2 %
1999-2000	801	0,7 %
2000-2001	844 (jusqu'au 28 février)	

Source: Ministère de l'Éducation

Notes : Les données concernant le personnel enseignant ayant une permission intérimaire dans la province avant 1995 proviennent des fichiers de l'ancienne Direction des services du registraire du ministère de l'Éducation. Pour les années scolaires de 1987 à 1991, les dossiers indiquaient uniquement le pourcentage total du personnel enseignant ayant une permission intérimaire. Le nombre de permissions intérimaires accordées aux conseils scolaires pour cette période a par conséquent été calculé à partir du nombre total d'enseignantes et d'enseignants employés pendant ces années. Certaines variations annuelles dans les données peuvent être attribuables à des méthodes différentes de collecte ou d'estimation.

Les permissions intérimaires sont exprimées en pourcentage du personnel enseignant à temps plein des écoles financées par les fonds publics, y compris les directrices et directeurs et directrices et directeurs adjoints. Le chiffre estimatif du personnel enseignant à temps plein en 2000-2001 n'est pas encore disponible.

Aux paliers élémentaire et secondaire, le personnel enseignant en règle avec l'Ordre doit aussi avoir des qualifications précises pour enseigner des matières ou types de classe particuliers dans le cadre d'une « affectation restreinte ». Les conseils scolaires peuvent affecter des enseignantes et enseignants n'ayant pas ces qualifications en obtenant une approbation temporaire de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario[22]. Le tableau suivant énumère les affectations restreintes :

[22] Le recours aux permissions intérimaires et aux approbations temporaires par les conseils scolaires est tributaire de l'offre et de la demande de personnel enseignant ayant des qualifications précises dans cette région. Un facteur est la disponibilité de personnes qualifiées pour enseigner des matières très en demande, et désireuses et capables d'effectuer de la suppléance jusqu'à 95 jours pan an. Ces personnes peuvent être embauchées dans le cadre de contrats occasionnels de longue durée pour un semestre chaque année.

Palier	Affectations restreintes
Élémentaire	Français langue seconde Français première langue Anglais langue seconde Bibliothèque Éducation de l'enfance en difficulté Musique Design et technologie Directrice ou directeur, directrice ou directeur adjoint
Secondaire (Affectations à restriction partielle)	Musique Arts visuels Affaires et commerce Orientation Études familiales Éducation physique
Secondaire (Affectations à restriction totale)	Français langue seconde 2nd Language Français première langue 1st Language Anglais langue seconde 2nd Language Bibliothèque Éducation de l'enfance en difficulté Éducation technologique Directrice ou directeur et directrice ou directeur adjoint

Le tableau ci-après montre la hausse du nombre d'approbations temporaires et leur répartition par année et par sujet. Le recours accru aux approbations temporaires est lui aussi révélateur de la demande élevée de personnel qualifié pour enseigner des matières précises.

Approbation temporaire	Année scolaire			
Matière/Responsabilité	**1997-1998**	**1998-1999**	**1999-2000**	**2000-2001**
Français langue seconde	36	112	167	249
Directrice ou directeur adjoint	3	83	140	178
Directrice ou directeur	2	5	9	24
Éducation de l'enfance en difficulté	26	27	135	195

Approbation temporaire	Année scolaire			
Matière/Responsabilité	**1997-1998**	**1998-1999**	**1999-2000**	**2000-2001**
Bibliothécaire	6	16	59	46
Éducation technologique	27	13	14	31
Anglais langue seconde	7	5	19	38
Affaires et commerce	5	9	9	8
Autres	21	38	40	33
Total	133	308	592	802

Source : Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
Note : Données de 2000-2001 au 28 mars 2001

L'éducation de l'enfance en difficulté est une qualification supplémentaire acquise après avoir suivi le programme de formation initiale. Selon l'Ordre, un nombre important d'approbations temporaires pour l'éducation de l'enfance en difficulté est délivré. Les enseignantes et enseignants qui obtiennent les qualifications en éducation de l'enfance en difficulté élargissent leurs choix d'emploi. Cependant, les personnes dotées de ces qualifications n'enseignent pas toutes dans ce domaine, tout comme celles qualifiées pour enseigner les mathématiques n'enseignent pas toutes cette matière. La question est de savoir s'il est possible d'offrir des incitatifs qui encourageraient plus de personnes qualifiées pour enseigner des matières très en demande à choisir des affectations pour le faire.

Lorsqu'un conseil scolaire ne peut pas trouver assez d'enseignantes et d'enseignants pour des affectations restreintes, soit par des permissions temporaires soit par des approbations temporaires, il peut être dans l'obligation d'abandonner son projet d'offrir une matière dans certaines écoles. Les membres du groupe de travail ont exprimé leur inquiétude face à l'annulation de plus en plus fréquente de programmes, surtout au palier secondaire, due à la pénurie de personnes qualifiées pour assumer des affectations restreintes.

Un autre point qui mérite d'être étudié est la mesure dans laquelle les membres du personnel enseignant sont chargés d'autres matières que leurs spécialités lorsque que les affectations ne sont pas restreintes. Par exemple, il serait utile de recueillir des données (peut-être en comparant la base de données du personnel enseignant du ministère de l'Éducation et le registre de l'Ordre) pour déterminer combien d'enseignantes et d'enseignants du secondaire enseignent les mathématiques sans avoir les qualifications pour le faire et si la tendance semble être d'attribuer aux enseignantes et enseignants des matières qui ne sont pas les leurs.

8. Recommandations

Le mandat du groupe de travail consistait surtout à examiner le modèle de prévision de l'offre et de la demande de personnel enseignant. Le groupe recommande d'entreprendre les activités qui suivent afin d'enrichir les données nécessaires pour prévoir l'offre et la demande de personnel enseignant :

1) Effectuer des recherches afin d'améliorer les estimations de l'offre et de la rétention de nouveaux enseignants et enseignantes, p. ex., l'étude menée par l'Ordre sur la transition vers l'enseignement et les cinq première années d'exercice (*Transition to (and First Five Years of) Teaching*).

2) Étudier l'utilisation des suppléantes et suppléants et le profil de la réserve d'enseignantes et d'enseignants occasionnels.

3) Effectuer des recherches afin de quantifier ou d'estimer l'offre de personnel enseignant supplémentaire requis pour recruter des candidates et candidats appropriés pour les matières ou les cycles, la géographie, le type de conseil ou la langue.

4) Parfaire en permanence le modèle de prévision en apportant des mises à jour annuelles.

5) Intensifier le partage des données entre les intervenants.

6) Voir si les problèmes d'offre et de demande influencent la disponibilité ou l'exécution de programmes, p. ex. une étude « une semaine dans la vie d'une école » menée dans un échantillon représentatif d'écoles sélectionnées, qui se concentre sur les questions suivantes :

   - Annule-t-on des programmes à cause d'une pénurie d'enseignantes et d'enseignants qualifiés?
   - L'exécution quotidienne des programmes souffre-t-elle de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants suppléants?

Note documentaire A : Études et enquêtes récentes

Enquête de l'Ontario Principals' Council

À l'automne 2000, l'Ontario Principals' Council (un conseil réunissant les directrices et directeurs des écoles de l'Ontario) a publié les résultats suivants issus d'une enquête effectuée auprès d'un échantillon représentatif de ses membres :

- 15 p. 100 des écoles élémentaires et 43 p. 100 des écoles secondaires ont rapporté avoir au moins un poste d'enseignante ou d'enseignant à contrat vacant après le début de l'année scolaire;

- deux tiers des écoles élémentaires et trois quarts des écoles secondaires ont déclaré éprouver de la difficulté à trouver des suppléantes et suppléants;

- 18 p. 100 des écoles élémentaires et 28 p. 100 des écoles secondaires ont déclaré avoir recours à des suppléantes et suppléants n'ayant aucune qualification en enseignement pour des périodes allant jusqu'à 10 jours, conformément aux dispositions d'urgence du règlement 298.

- 79 p. 100 des écoles élémentaires et 68 p. 100 des écoles secondaires ont déclaré que leur conseil scolaire éprouvait de la difficulté à trouver des candidates et candidats aux postes de directrices et directeurs et de directrices adjointes et directeurs adjoints.

Enquête de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants

En octobre 2000, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) a publié les résultats suivants de son enquête.

- Les conseils scolaires de l'Ontario ont déclaré dans un pourcentage de 43 p. 100 éprouver plus de difficultés qu'il y a quatre ans à recruter des candidates et candidats qualifiés. Ce pourcentage est inférieur à la moyenne canadienne, qui s'élève à 51 p. 100. L'Ontario est en 8e position parmi les 10 provinces pour ce qui est de ce pourcentage.

- Deux tiers des conseils scolaires de l'Ontario s'attendent à éprouver de la difficulté à recruter des candidates et candidats qualifiés au cours des cinq prochaines années. L'Ontario est juste sous la moyenne canadienne à ce chapitre.

- En Ontario, 78 p. 100 des conseils scolaires ont déclaré éprouver de la difficulté à trouver suffisamment de suppléantes et suppléants, un pourcentage légèrement supérieur à la moyenne canadienne de 76 p. 100. À cet égard, l'Ontario s'est classé en 6e position parmi les 10 provinces.

- La pénurie de personnel enseignant est particulièrement grave dans les écoles de langue française hors Québec [1].

Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario/Conseil ontarien des directrices et directeurs de l'éducation (CODDE)

À l'automne 2000, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et le CODDE ont effectué conjointement une enquête auprès de 14 conseils scolaires des quatre coins de la province. En voici un résumé des résultats.

[1] L'enquête de la FCE ne portait pas sur un échantillon suffisamment important pour permettre une analyse des résultats par province pour les écoles de langue française hors Québec.

- La moitié des 14 conseils scolaires ont déclaré avoir des postes vacants après le début de l'année scolaire.

- Huit conseils scolaires ont déclaré avoir recours à des permissions intérimaires pour embaucher des enseignantes et enseignants ne possédant aucun brevet d'enseignement.

- Huit conseils scolaires ont déclaré avoir recours à des approbations temporaires afin d'embaucher des enseignantes et enseignants ne possédant pas les qualifications requises pour des affectations réservées.

- Douze conseils scolaires ont déclaré éprouver de la difficulté à trouver suffisamment de suppléantes et suppléants.

- Seul un conseil scolaire a déclaré ne jamais avoir recours aux dispositions d'urgence du règlement 298 qui permettent d'embaucher des suppléantes et suppléants sans brevet d'enseignement pour une période de 10 jours consécutifs ou moins.

Ontario Association of School Business Officials (OASBO)

Le ministère de l'Éducation a effectué un sondage auprès des personnes présentes au forum de l'OASBO tenu en décembre 2000.

- Parmi les personnes interrogées, 69 p. 100 ont déclaré que leur conseil scolaire éprouvait de la difficulté à combler les postes à contrat vacants en 2000-2001.

- Parmi les personnes interrogées, 85 p. 100 ont déclaré que leur conseil scolaire éprouvait de la difficulté à trouver suffisamment de suppléantes et suppléants.

- Parmi les personnes interrogées, 57 p. 100 ont déclaré que leur conseil scolaire éprouvait de la difficulté à trouver suffisamment de candidates et candidats pour les postes de directrices et directeurs et de directrices adjointes et directeurs adjoints.

- Lorsqu'on leur a demandé quel était le problème de dotation le plus urgent auquel leur conseil scolaire était confronté, 59 p. 100 des personnes interrogées ont déclaré que c'était le manque d'enseignantes et enseignants à contrat, 14 p. 100 ont déclaré que c'était le manque de directrices et directeurs et de directrices ajointes et directeurs adjoints, 12 p. 100 ont déclaré que c'était le manque de suppléantes et suppléants et 15 p. 100 ne savaient pas très bien.

Toronto District School Board (TDSB)

Dans un rapport publié en mars 2001, le TDSB (le conseil scolaire de district des écoles de langue anglaise de Toronto) a déclaré éprouver d'importantes pénuries de personnel enseignant qui entravaient sa capacité de pourvoir ses écoles élémentaires et secondaires et d'assurer un nombre suffisant d'enseignantes et d'enseignants d'appoint. Ce rapport fait également état des points importants suivants.

- Au cours du cycle d'embauche de 2000, après avoir reçu 4 250 candidatures et convoqué 3 000 personnes à une entrevue, le TDSB a embauché

1 500 enseignantes et enseignants du primaire [2]. De ce nombre, 600 ont été ajoutés à la liste des enseignantes et enseignants d'appoint pour le primaire.

- En 2000, le TDSB a embauché 752 enseignantes et enseignants du secondaire après avoir reçu 6 800 candidatures et convoqué 1 625 personnes à une entrevue [3]. Parmi les personnes embauchées, 111 ont été ajoutées à la liste des enseignantes et enseignants d'appoint pour le secondaire, jusqu'à ce qu'un maximum fût atteint.

- En moyenne, de 900 à 1 000 enseignantes et enseignants d'appoint sont affectés quotidiennement aux écoles du TDSB [4].

- En moyenne, 15 p. 100 des demandes quotidiennes pour des enseignantes et enseignants d'appoint ne peuvent être comblées. C'est pourquoi le TDSB s'est constitué une liste de 800 personnes n'ayant aucun brevet d'enseignement pour faire de la suppléance dans les cas urgents où il ne peut trouver d'enseignantes et d'enseignants qualifiés, conformément aux dispositions du règlement 298.

---

[2] Les 1 500 enseignantes et enseignants du primaire embauchés en 2000 représentent une augmentation par rapport aux 1 000 enseignantes et enseignants embauchés en 1999. Le TDSB rapporte avoir embauché 2 500 enseignantes et enseignants du primaire au cours des deux dernières années scolaires.

[3] Les 750 enseignantes et enseignants du secondaire embauchés en 2000 représentent une augmentation par rapport aux 250 enseignantes et enseignants embauchés en 1999. Le TDSB rapporte avoir embauché 1 000 enseignantes et enseignants du secondaire au cours des deux dernières années scolaires.

[4] Les 900 à 1 000 enseignantes et enseignants d'appoint affectés quotidiennement aux écoles représentent entre 5 et 6 p. 100 des 16 928 équivalents temps plein déclarés par le TDSB aux fins de la subvention de 2000-2001 pour la rémunération des enseignantes et enseignants. Si en moyenne 15 p. 100 des besoins en enseignantes et enseignants d'appoint ne peuvent être comblés, cela signifie que les besoins quotidiens en enseignantes et enseignants d'appoint totalisent jusqu'à 7 p. 100 des équivalents temps plein en enseignement. Ces calculs ne tiennent pas compte des enseignantes et enseignants qui travaillent quotidiennement à la même école dans le cadre de contrats occasionnels de longue durée.

Note documentaire B : Méthodologie

Combien y a-t-il d'enseignantes et d'enseignants?

En ce qui concerne l'analyse de l'offre et de la demande de personnel enseignant, la question du nombre total d'enseignantes et d'enseignants qui sert de base aux prévisions peut être une source de confusion. Certains calculs relatifs à la demande de personnel enseignant se fondent expressément sur le nombre total d'enseignantes et d'enseignants dans une année de base, par exemple, l'incidence des effectifs et(ou) des changements de politique sur la demande de recrutement de nouveaux enseignants et enseignantes. Les estimations relatives à l'offre et à la demande devraient avoir un effet identique sur le nombre total d'enseignantes et d'enseignants qui sert de base aux calculs.

Les composantes de l'offre et de la demande présentées dans les scénarios A et B se basent sur des sources de données différentes. Par exemple, l'incidence prévue de la variation des effectifs sur la demande de personnel enseignant se fonde sur le nombre total d'enseignantes et enseignants équivalents à plein temps signalé par les conseils scolaires financés par les deniers publics pour les besoins du calcul de la subvention pour la rémunération des enseignantes et enseignants (SRE). Les prévisions concernant les départs à la retraite proviennent d'un ensemble de données différentes – les membres du RREO.

Le personnel de direction de l'école n'est pas inclu en tant que personnel enseignant équivalent à plein temps pour les besoins du calcul de la SRE sauf si la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur d'école adjoint enseigne à temps partiel dans leur école. Ces personnes sont membres du RREO et celui-ci les inclut dans ses prévisions relatives aux départs à la retraite. Toutefois, cette incohérence apparente dans les prévisions relatives aux départs

à la retraite utilisées dans le présent rapport et la population du personnel enseignant qui entre dans le calcul de la SRE n'est pas un problème.

Données concernant le personnel enseignant

L'objet de cette note est d'expliquer les données qui servent de base aux prévisions et de fournir une explication au sujet des incohérences éventuelles. La meilleure façon de commencer est de revoir rapidement les différents totaux se rapportant aux enseignantes et enseignants de l'Ontario. Selon la base de données, le nombre d'enseignantes et d'enseignants en Ontario pour l'année scolaire 1998-1999 variait entre 113 641 et 170 000.

Le chiffre le plus élevé – soit un peu plus de 170 000 – a été fourni par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Ce chiffre comprend toutes les personnes qui sont titulaires de la carte de compétence et résident dans la province.[1]

Le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) fournit une autre source de données en ce qui concerne le nombre d'enseignantes et d'enseignants. Dans le rapport du RREO sur l'évaluation actuarielle à des fins de financement, 150 672 cotisants actifs étaient enregistrés au 31 décembre 1998 – 123 982 membres à plein temps, 10 979 membres à temps partiel et 15 711 membres occasionnels (c.-à-d. les enseignantes et enseignants suppléants).

L'écart de près de 20 000 entre les chiffres fournis par l'Ordre et ceux fournis par le RREO englobe quatre groupes :

[1] Selon l'Ordre, il y avait un total de 172 507 membres en 1998 – dont 2 342 vivaient en dehors de l'Ontario. Ce chiffre est passé à 174 470 en 1999 – le nombre de membres vivant en dehors de l'Ontario étant de 2 931. Consulter les *Rapports annuels* de l'Ordre.

- les titulaires d'une carte de compétence valide actuellement non actifs dans la profession mais qui continuent à adhérer à l'Ordre pour pouvoir un jour enseigner à nouveau;
- les titulaires d'une carte de compétence valide actifs dans des professions connexes – par exemple dans la formation d'employés – et qui continuent à adhérer à l'Ordre pour conserver leur titre de compétence;
- les enseignants qui ont déjà commencé à recevoir leurs prestations de retraite mais conservent leur carte de compétence pour pouvoir faire des remplacements, ce qu'ils peuvent faire jusqu'à concurrence de 95 jours par an pendant les trois premières années qui suivent le moment où ils commencent à recevoir leurs prestations du RREO, puis jusqu'à concurrence de 20 jours par la suite et sans aucune limite après l'âge de 69 ans; et
- les enseignants qui travaillent pour des établissements non couverts par le RREO – par exemple certaines écoles privées.[2]

Selon les rapports sur le personnel enseignant soumis par les conseils scolaires financés par les deniers publics, la Direction de la gestion de l'information du ministère de l'Éducation a indiqué qu'il y avait 116 462 enseignants à plein temps dans les écoles au cours de l'école 1998 dont 7 395 directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints.[3] Les chiffres fournis par le RREO et par la Direction de la gestion de l'information relativement au personnel enseignant à plein temps diffèrent car le chiffre du RREO comprend les personnes suivantes que la Direction de la gestion de l'information ne compte pas :

---

[2] Environ 1 500 membres du RREO actifs à la fin de 1999 travaillaient pour des écoles privées couvertes par le RREO. Selon les données de la Direction de la gestion de l'information du ministère de l'Éducation, il y avait 7 412 enseignantes et enseignants à plein temps et 1 974 enseignantes et enseignants à temps partiel qui travaillaient dans les écoles privées de l'Ontario en 1999-2000. Cependant, tous les enseignants et enseignantes qui travaillent dans des écoles privées ne sont pas membres de l'Ordre.

[3] Consulter le document du ministère de l'Éducation de l'Ontario intitulé, *Coup d'œil – Les écoles de l'Ontario 1998-99*, Personnel enseignant à plein temps, 1998-1999.

- les enseignants qui continuent à cotiser et à adhérer au RREO alors qu'ils sont en congé autorisé temporaire – par exemple, congé parental; et

- un petit nombre de membres du RREO qui enseignent en dehors du système financé par les fonds publics – par exemple, des écoles et des organismes privés.[4]

Les conseils scolaires soumettent également des rapports sur la dotation en personnel enseignant à la Direction des paiements de transfert et des rapports financiers du ministère pour le calcul de la partie de la subvention pour la rémunération des enseignantes et enseignants (SRE) se rapportant à leurs compétences et expérience – composante du financement axé sur les besoins des élèves. Les conseils ont indiqué qu'il y avait 113 632 enseignantes et enseignants en équivalent à plein temps (EPT) en 1998-1999.[5]

Les chiffres fournis par le RREO et par la Direction de la gestion de l'information diffèrent sur les points suivants :

- le chiffre aux fins de la SRE comprend les enseignantes et enseignants à temps partiel en EPT;
- le chiffre aux fins de la SRE ne tient pas compte des directrices et directeurs d'école et des directrices et directeurs d'école adjoints sauf pour la composante en EPT du temps passé à enseigner – 578 EPT en 1998-1999; et

[4] En plus des 1 500 membres actifs du RREO qui, à la fin de 1999, travaillaient pour des écoles privées, environ 550 étaient employés par des organismes comme la FEO et ses affiliés et certaines écoles des premières nations financées par le gouvernement fédéral. La plupart, mais pas tous, des membres actifs du RREO qui travaillent pour des écoles privées et organismes désignés seraient employés à plein temps.

[5] Données réelles approuvées, sauf pour un conseil scolaire qui n'a pas encore soumis ses données réelles pour 1998-1999 et pour lequel on a utilisé des données estimatives approuvées.

- le chiffre aux fins de la SRE exclut un petit nombre – moins de 1 000 en EPT – d'enseignantes et enseignants qui travaillent pour des administrations scolaires trop petites pour être couvertes par la formule SRE.

Dans le tableau B1, les différentes estimations relatives au personnel enseignant sont récapitulées :

TABLEAU B1 : Estimations relatives au personnel enseignant ontarien, 1998			
Source	**Estimation**	**Date en 1998**	**Comprend :**
Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario	170 165 titulaires d'une carte de compétence valide résidant en Ontario	Décembre	Relevé de toutes les personnes qui détiennent une carte de compétence valide, dont directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints, agentes et agents de supervision, enseignantes et enseignants suppléants, personnel enseignant des écoles indépendantes et les personnes qui n'enseignent pas pour le moment mais conservent leur carte de compétence et continuent à adhérer à l'Ordre.
Régime de retraite des enseignantes et enseignants de l'Ontario	150 672 membres actifs	31 décembre	Relevé de toutes les personnes qui cotisent, dont directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints, enseignantes et enseignants en congé autorisé mais qui continuent à cotiser, 15 711 enseignantes et enseignants suppléants, 10 979 enseignants et enseignants à temps partiel, environ 1 500 dans des écoles privées, 550 dans des organismes désignés – Ordre, FEO et affiliés + 300 dans des administrations scolaires.
Direction de la gestion de l'information du ministère de l'Éducation selon des rapports fournis par les conseils scolaires	116 462 éducatrices et éducateurs travaillant à plein temps dans les écoles	31 octobre	100 076 enseignantes et enseignants dont ceux qui détiennent des contrats provisoires à longue durée + 8 991 chefs de service + 7 395 directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints employés à plein temps par des conseils scolaires financés par les deniers publics.
Direction des paiements de transfert et des rapports financiers du ministère de l'Éducation selon des rapports fournis par les conseils	113 632 EPT = Codes 797 + 890	31 octobre	Le personnel enseignant employé par des conseils scolaires financés par les deniers publics signalé pour les besoins de la SRE = à plein temps + à temps partiel en EPT. Exclut les directrices et directeurs d'école et les directrices et directeurs d'école adjoints, excepté les 578 EPT qui enseignent. Pas de contrat provisoire.

Raison pour laquelle on utilise le chiffre aux fins de la SRE

Pour ce projet, on a utilisé le chiffre aux fins de la SRE afin d'établir les prévisions relatives à l'offre et à la demande de personnel enseignant. Ce chiffre présente deux avantages :

1) Il est plus récent. Aucune autre source ne fournit des estimations relatives à l'année scolaire 2000-2001. Les estimations les plus récentes fournies dans le cadre de la SRE se présentent comme suit.

Tableau B2 : enseignantes et enseignants en EPT signalés par les conseils scolaires financés par les deniers publics

Année scolaire	Élémentaire	Secondaire	Total
1998-1999	71 841	41 791	113 632
1999-2000	72 242	42 895	115 137
2000-2001	73 538	42 969	116 507

Source : Codes du Ministère de l'Éducation

2) La formule EPT utilisée pour le chiffre aux fins de la SRE est celle qui convient le mieux pour les besoins de planification. Les enseignantes et enseignants à temps partiel sont une composante importante du personnel enseignant et doivent être inclus dans tous les comptes. Mais compter chaque personne qui enseigne à temps partiel comme une personne à plein temps exagérerait l'apport des enseignantes et enseignants à temps partiel au temps d'enseignement total. En convertissant le personnel enseignant à temps partiel en EPT, nous donnons une image plus exacte de l'apport de ces enseignantes et enseignants.

Directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints

Les directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints ne sont pas inclus dans les données SRE à moins qu'ils n'enseignent à temps

partiel. Le fait d'utiliser les données SRE ne signifie pas que nous considérons que les directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints ne sont pas importants. Toutefois, les directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints peuvent être omis de certains calculs se rapportant à la demande. Par exemple, l'omission des directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints des données SRE n'influe pas sur le calcul de l'incidence des effectifs sur la demande d'enseignantes et enseignants. Les variations d'effectifs d'une année à l'autre ne sont pas suffisamment importantes pour modifier le nombre d'écoles requises ni celui des directrices et directeurs d'école et des directrices et directeurs d'école adjoints.[6]

Comme il est expliqué dans la note C, les directrices et directeurs d'école et les directrices et directeurs d'école adjoints sont inclus dans les prévisions relatives aux départs à la retraite.[7] Toutefois, il n'est pas incohérent d'inclure dans ces prévisions les directrices et directeurs d'école et les directrices et directeurs d'école adjoints et de les exclure du compte SRE des enseignantes et enseignants en EPT qui sert de base aux prévisions concernant l'offre et la demande de personnel enseignant. Le départ à la retraite de directrices et directeurs d'école et des directrices et directeurs d'école adjoints déclenche un processus de promotions en chaîne qui finit par influer sur la demande de recrutement de nouveaux enseignants et enseignantes.

---

[6] Puisqu'on prévoit que les effectifs du palier élémentaire va décliner régulièrement par rapport aux sommets prévus pour 2002-2003 jusqu'à la fin de la période prévue en 2009-2010, il se peut que les variations d'effectifs influent sur le nombre d'écoles élémentaires à moyen terme. Toutefois, l'incidence sur le nombre de directrices et directeurs d'école et de directrices et directeurs d'école adjoints ne sera probablement pas importante par rapport à d'autres éléments de la demande. Le fait d'omettre ce facteur ne devrait pas avoir une incidence importante sur les prévisions globales concernant l'offre et la demande.

[7] Il est également probable que certains directeurs et directrices d'école et directeurs et directrices d'école adjoints soient inclus dans les données du RREO relatives aux personnes qui partent en pré-retraite. Toutefois, la raison qui sous-tend leur inclusion est aussi valide que celle qui sous-tend l'inclusion des directrices et directeurs d'école et directrices et directeurs d'école adjoints qui partent à la retraite. Une directrice ou un directeur d'école ou une directrice ou un directeur d'école adjoint qui quitte le système scolaire financé par les deniers publics avant la retraite – p. ex. pour accepter un poste de cadre supérieur au sein d'une entreprise privée qui fournit des biens ou services au secteur de l'éducation – déclenche un processus de promotions en chaîne aboutissant à une demande de recrutement de nouveaux enseignants et enseignantes.

Ce que ce mécanisme de l'offre et de la demande ***ne fait pas***

Personnel enseignant suppléant

Le simple mécanisme de l'offre et de la demande présenté dans le présent rapport ne traduit pas la complexité du marché du travail pour le personnel enseignant. Toutes les personnes à la recherche d'un emploi dans l'enseignement ne trouvent pas immédiatement un poste à plein temps ou à temps partiel. Bon nombre de personnes qui viennent d'obtenir leur diplôme d'enseignement et les enseignantes et les enseignants qui viennent d'autres provinces commence souvent par faire la suppléance. Selon les données du RREO, en 1998 et en 1999, 47 p. 100 des nouveaux membres[8] sont entrés dans le système ontarien comme membres occasionnels – c'est-à-dire en tant qu'enseignantes et enseignants suppléants.

De la même manière, tous les nouveaux postes à plein temps et à temps partiel ne sont pas comblés par de récents (ou nouveaux) diplômés, des personnes qui viennent d'autres provinces ou d'anciens enseignantes et enseignants qui réintègrent le système. Une bonne partie des nouveaux postes est comblée par des enseignantes et enseignants suppléants qui se mettent à travailler de manière régulière comme enseignantes et enseignants à plein temps et à temps partiel. Par exemple, en 1998 – année où la demande a été inhabituellement forte et au cours de laquelle de nouveaux enseignantes et enseignantes ont dû remplacer plus de 10 000 personnes parties à la retraite – près de 6 000 enseignantes et enseignants suppléants ont été appelés à remplir des postes à plein temps et à temps partiel. Les enseignantes et enseignants suppléants

[8] Les nouveaux membres du RREO comprennent toutes les personnes qui commencent ou recommencent à enseigner, y compris le personnel enseignant suppléant – dans des établissement couverts par le RREO. Ainsi, les nouveaux membres comprennent les nouveaux diplômés des facultés de formation du personnel enseignant de l'Ontario, d'anciens diplômés qui commencent à enseigner pour la première fois, des enseignantes et enseignants arrivant d'autres provinces et de personnes qui avaient mis fin à leur adhésion lorsqu'elles ont arrêté d'enseigner et réintègrent la profession.

appelés à combler des postes à plein temps et à temps partiel ont occupé près de la moitié des nouveaux postes d'enseignement permanent en EPT.

Lors de l'établissement d'un modèle prévisionnel complet du marché du travail du personnel enseignant, les chercheurs intégreraient les estimations des mouvements entre le bassin d'enseignantes et enseignants disponibles et le personnel enseignant occupant des postes permanents à plein temps et à temps partiel et le départ de la profession des enseignantes et enseignants suppléants. Un modèle plus complet du marché du travail du personnel enseignant sera mis à l'ordre du jour d'éventuels projets à longue durée relatifs à l'offre et à la demande de personnel enseignant.

Quoi qu'il en soit, il faut souligner que la demande des conseils scolaires de recruter du nouveau personnel enseignant en EPT et l'offre de nouveaux candidats ne peuvent faire l'objet d'une comparaison directe sans tenir compte de ce chaînon manquant que représentent les entrées et sorties du bassin d'enseignantes et enseignants disponibles. Un écart prévu entre l'offre de nouveaux candidats et la demande d'enseignantes et enseignants en EPT est un signe que le marché du travail est serré. Un tel écart ne signifie pas que les conseils scolaires ne seront pas en mesure de combler les postes vacants. Les enseignantes et enseignants suppléants ont toujours comblé une partie des postes permanents disponibles. Toutefois, un écart prévu entre l'offre de nouveaux candidats et la demande d'enseignantes et enseignants en EPT indique qu'il est bien possible que le nombre d'enseignantes et enseignants suppléants soit à la baisse à l'échelle de la province.

De la même manière, un surplus prévu dans l'offre de nouveaux candidats par rapport à la demande d'enseignantes et enseignants en EPT ne signifie pas que tous les conseils scolaires seront en mesure de combler tous les postes vacants. Les conseils risquent tout de même à avoir du mal à trouver suffisamment de candidates et candidats qualifiés pour remplir des postes pour lesquels une

formation précise est requise. En outre, les conseils de certaines régions pourraient encore avoir du mal à attirer un nombre suffisant de candidates et candidats. Un surplus prévu de l'offre de nouveaux candidats par rapport à la demande d'enseignantes et enseignants en EPT indique un accroissement possible du bassin de personnel enseignant disponible.[9]

Marché du travail du personnel enseignant et marché de l'emploi en général

Le marché du travail du personnel enseignant en Ontario fait partie intégrante du marché de l'emploi en général. Les conditions du marché de l'emploi en général peuvent avoir une incidence très marquée sur l'offre et la demande de personnel enseignant. Lorsque l'offre de postes est vaste sur le marché en général, il est probable qu'un plus grand nombre d'enseignantes et enseignants chevronnés quittent la profession pour travailler dans d'autres domaines – surtout les enseignantes et enseignants qui possèdent des compétences très recherchées comme les mathématiques et l'informatique. De même, lorsque le marché de l'emploi en général est soutenu, le nombre d'anciens enseignantes et enseignants qui souhaitent réintégrer la profession est inférieur. Le nombre de personnes désireuses de s'inscrire aux facultés de formation du personnel enseignant est affecté par des facteurs similaires.

Prévoir l'orientation future de l'économie ontarienne ne relève pas du mandat du Groupe de travail. Les prévisions des scénarios A et B ne tiennent pas compte des répercussions éventuelles des forces du marché sur l'offre et la demande de personnel enseignant.

Quoi qu'il en soit, étant donné que les données relatives à l'offre et à la demande sont mises à jour chaque année, il faudra prendre en compte les forces du

[9] Évidemment, il est impossible de prévoir avec certitude quelles seront les variations de l'offre de personnel enseignant sans prévoir le nombre d'enseignantes et enseignants qui quitteront la profession chaque année. Les registres du RREO indiquent que 159 enseignantes et enseignants suppléants ont pris leur retraite en 1999 et que 1 908 autres ont cessé d'être membres actifs après que leur emploi a pris fin.

marché comme une explication possible des variations d'une année à l'autre. Il faudrait envisager d'inclure l'identification et la quantification des liens entre l'offre et la demande de personnel enseignant en Ontario et le marché du travail provincial en général parmi les futurs sujets de recherche.

Note documentaire C : Composantes qui sous-tendent la demande d'enseignants

Cinq facteurs poussent les conseils scolaires à rechercher de nouveaux enseignants :

1) la nécessité de remplacer les enseignants qui ont pris leur retraite au cours ou à la fin de l'année scolaire précédente;

2) la nécessité de remplacer ceux qui ont quitté la profession au cours ou à la fin de l'année scolaire précédente pour d'autres motifs que le départ à la retraite – décès, maladie, nouvelle carrière ou enseignement dans une autre province ou un autre pays;

3) la nécessité de compenser une perte nette d'enseignants due à un nombre plus important de départs en congé parental que de retours de ce type de congé;

4) la nécessité d'effectuer des ajustements aux effectifs pour les adapter à l'évolution des inscriptions;

5) la nécessité d'effectuer des ajustements aux effectifs pour les adapter aux modifications des politiques – p. ex. des classes normalisées moins nombreuses.

Les trois premiers facteurs peuvent être regroupés sous un grand titre – demande de remplacement et les deux derniers sous le grand titre – demande entraînée par l'ajustement systémique.

Les sources des données et les hypothèses méthodologiques qui sous-tendent les estimations de la demande figurant au tableau sommaire sont décrites plus bas.

Besoins en enseignants

Le remplacement des retraités par de nouveaux enseignants joue un rôle prépondérant dans le roulement chez les enseignants ontariens. Environ 5 600 enseignantes et enseignants ETP ont pris leur retraite au cours de l'exercice 1999/2000, soit 5 p. cent des 115 000 enseignants ETP qui constituent l'ensemble des effectifs des conseils scolaires publics ontariens.[1] Le tableau C1 illustre la demande future selon une projection récente effectuée par des actuaires-conseils pour le compte du Conseil du RREEO.

[1] Ce rapport traite de l'offre et de la demande concernant les enseignants en établissements appartenant à des conseils scolaires publics. Cependant, les directrices ou directeurs d'école ou les directrices ou directeurs d'école adjoint ainsi que les administrateurs du conseil sont membres du RREEO et sont compris dans les données sur les retraités du RREEO. Il est néanmoins correct d'inclure les directrices ou directeurs d'école ou les directrices ou directeurs d'école adjoint ainsi que les administrateurs du conseil retraités dans les prévisions de la demande pour l'embauche de nouvelles recrues en vue de remplacer les retraités. Lorsqu'un directeur ou directrice d'école ou directeur ou directrice d'école adjoint ou administrateur du conseil prend sa retraite le nombre d'enseigrants en établissement ne s'en trouve pas modifié immédiatement. Cependant, il est probable qu'il en résultera une série de promotions qui entraîneront la perte d'un enseignant expérimenté et la nécessité d'embaucher un nouvel enseignant. De plus, quelques retraités enseignent dans des établissements scolaires privés, des administrations scolaires et dans d'autres organismes couverts par le RREEO. À la fin de l'année 1999, des 152 659 membres actifs de le RREEO, environ 1 500 travaillaient dans des écoles privées, 300 dans des administrations scolaires et 550 dans des organisations désignées, comme l'Ordre, la FEO et d'autres associations membres ainsi que dans des écoles provinciales spéciales et quelques écoles des Premières nations financées par le gouvernement fédéral. La note documentaire B comprend une discussion plus approfondie sur les questions méthodologiques soulevées par l'utilisation de données différentes sur le nombre total d'enseignants.

TABLEAU C1 : Prévision de la demande de nouveaux enseignants en remplacement des retraités				
Départs à la retraite prévus pour l'année scolaire :	**Entraîne une demande pour de nouveaux enseignants au cours de l'année suivante:**	**Projection actuarielle sur les retraités du RREEO** (base ETP)	**Augmentation proposée par le RREEO + 10%**	**Retraités ETP qui doivent être remplacés par de nouvelles recrues**
2000-2001	2001-2002	5 109	+ 511	5 620
2001-2002	2002-2003	5 477	+ 548	6 025
2002-2003	2003-2004	5 496	+ 550	6 046
2003-2004	2004-2005	5 334	+ 533	5 867
2004-2005	2005-2006	5 091	+ 509	5 600
2005-2006	2006-2007	4 821	+ 482	5 303
2006-2007	2007-2008	4 554	+ 455	5 009
2007-2008	2008-2009	4 189	+ 419	4 608
2008-2009	2009-2010	3 880	+ 388	4 268

Source : RREEO

Notes : Les chiffres sur les retraités pour 2001-2002 à 2005-2006 fondés sur les prévisions actuarielles du RREEO excluent les enseignants suppléants et ceux qui sont inactifs. Les enseignants à temps partiel sont considérés comme 0,5 ETP.
Les prévisions du RREEO adoptent l'année civile. Au cours d'une année civile, près des 7/8^{e} des départs à la retraite s'effectuent au cours des 8 mois qui vont de janvier à août. Ainsi, il est raisonnable de conclure que le nombre de départs à la retraite de l'année civile 2001 sont une approximation assez proche du nombre de départs de l'année scolaire 2000-2001de septembre à août et ainsi de suite.
Au moment où ce rapport a été rédigé, on a utilisé les plus récentes projections du RREEO sur les départs à la retraite. Celles-ci ne traitent pas de l'impact de la baisse récente de l'âge d'admissibilité visant à permettre des départs à la retraite plus avancés, à 50 ans plutôt qu'à 55. Une projection actualisée des départs à la retraite démontrant l'impact prévu des départs avancés et celui d'une année additionnelle de données réelles est en voie de production.

Départs avant la retraite

De manière générale, quelques enseignants d'expérience quittent en cours, ou en fin, d'année scolaire le secteur scolaire public ontarien pour d'autres raisons que le départ à la retraite :

- décès;
- maladie ou invalidité;

- départ pour une autre province ou un autre pays;
- travailler dans le secteur scolaire privé;
- abandonner l'enseignement pour une autre carrière;
- absence temporaire.

Base de données sur les enseignants

Idéalement, les projections sur les départs à la préretraite pourraient se faire à partir de données récentes de la Base de données du personnel enseignant (BDPE) que gère le Ministère de l'Éducation. La BDPE utilise les rapports sur le personnel enseignant que les écoles remplissent tous les ans au mois de septembre. Les enseignants qui étaient dans une école l'année dernière et qui ne le sont plus cette année doivent être inscrits comme sortis et se voir attribuer un code explicatif de la raison de leur départ.

Un examen préliminaire des données de la BDPE sur les retraits des enseignants révèle qu'il n'est pas possible, à partir de ces données, de faire la séparation entre les départs à la préretraite et les retraites normales. Ainsi, la BDPE n'est pas une source de renseignements permettant d'estimer et de projeter les départs à la préretraite et ce, jusqu'à ce qu'on trouve une solution à ce problème.

Données du Régime de retraite des enseignantes et enseignants de l'Ontario

Le RREEO représente une autre source de données sur les départs à la préretraite. Il suit les flux annuels des membres, d'actifs — cotisant actuellement au régime — à non retraité, inactif — c'est-à-dire toujours membre du régime et admissible plus tard aux prestations mais qui n'est plus employé en tant qu'enseignant ontarien et qui ne cotise plus au régime.

De plus, le RREEO fait état du nombre d'adhésions actives sorties lorsque l'enseignement et les cotisations cessent avant la retraite. C'est le cas lorsqu'un :

- membre cotise pendant une période inférieure à la période minimale de deux ans exigée pour de pouvoir se prévaloir d'un droit acquis en matière de prestations de retraite futures[2]; ou
- membre déménage dans une autre province et transfère ses crédits du RREEO au régime de retraite des enseignants de sa nouvelle province;[3] ou
- membre quitte l'enseignement et transfère la valeur de rachat de ses crédits du RREEO à un compte de retraite avec immobilisation des fonds (CRIF).

Le RREEO enregistre également le nombre de membres actifs cotisants qui décèdent avant l'âge de la retraite. Le Tableau C2 présente les données du RREEO pour les années civiles 1994 à 1999.

---

[2] Dans ces cas, les membres sortants reçoivent le remboursement de la cotisation qu'ils ont versée.

[3] Le RREEO est actuellement transférable en vertu d'accords réciproques avec les régimes de retraite des enseignants du Manitoba et de la Saskatchewan. Des négociations avec les régimes d'autres provinces sont en cours. Des accords pourraient être conclus plus tard cette année. Ainsi, les nombres relativement faibles de cette catégorie ne signifient pas nécessairement que peu d'enseignants ontariens déménagent dans d'autres provinces. Le RREEO a également conclu des accords réciproques de transfert de pension avec d'autres régimes de retraites du secteur public ontarien.

TABLEAU C2 Données du RREEO sur les membres concernant les départs d'enseignants à la préretraite				
Année civile	**Membres Suspendus** (A)	**Membres sortis** (B)	**Décès** (C)	**Total des départs** (D =A+B+C)
1994	3 592	495	194	**4 281**
1995	3 146	318	205	**3 669**
1996	3 596	315	178	**4 089**
1997	3 521	393	47	**3 961**
1998	3 590	571	167	**4 328**
1999	4 049	499	287	**4 835**

Source : William M. Mercer Ltd., *Valuation of the OTPP*, Annexe C, (les six dernières années).

Les données du RREEO sur les effectifs figurant au tableau ci-haut ne représentent pas une estimation fondée sur l'ETP des départs d'enseignants avant la retraite. Les enseignants suppléants ont compté en 1998 pour 1 708 sorties à la préretraite et, en 1999 pour 1 916. Les enseignants à temps partiel comptent plusieurs centaines de plus à chaque année. La ventilation des données entre enseignants à temps plein, à temps partiel et suppléants, y compris le nombre d'enseignants qui ont changé de statut dans les trois catégories d'adhérents, peut cependant être utilisée pour calculer ainsi les sorties à la préretraite des ETP.

Tableau C3 : Données du RREEO sur les sorties d'enseignants à la préretraite			
1998			
	Plein temps (PT) Sorties de membres	**Temps partiel (TP)** (valeur ETP)	**Sorties ETP**
Membres sortis du RREEO	-410	-56*0,5 = -28	-438
Membres actifs à inactifs	-1 394	-602*0,5= -301	-1 695
Décès	-152	-6*0,5 = -3	-155
PT à TP	-1 787*0,5 = -894		
TP à PT		+3 667*0,5= +1 834	
Effet net des déplacements PT/TP sur les membres ETP			+940
PT et TP vers suppléance	-559	-557*0,5= -229	-838

Tableau C3 : Données du RREEO sur les sorties d'enseignants à la préretraite			
1998			
	Plein temps (PT) Sorties de membres	**Temps partiel (TP)** (valeur ETP)	**Sorties ETP**
Total	**-3 409**	**+1 273**	**-2 186**

Données du RREEO sur les retraites anticipées des enseignants en 1999			
	Sorties de membres à plein temps (PT) Exits	**Temps partiel (TP)** (Valeur ETP)	**Sorties d'ETP**
Membres du RREEO sortis	-278	-60*0,5 = -30	-308
Membres actifs à inactifs	-1 685	-639*0,5 = -320	-2 005
Décès	-247	-18*0,5 = -9	-256
PT à TP	-3 781*0,5 = -1 891		
TP à PT		+2 844*0,5 = +1 422	
Effet net des déplacements PT/TP sur les membres ETP			-469
PT et TP à suppléance	-790	-693*0,5 = -347	-1 137
Total	**-4 891**	**+717**	**-4 174**

Source: RREEO

Les données du RREEO montrent que les sorties à la préretraite ont entraîné une demande pour 2 186 enseignants ETP en 1998 et pour 4 174 en 1999.

Invalidité

Le nombre d'enseignants obligés de se retirer de l'enseignement à cause d'une maladie ou d'une invalidité constitue l'une des composantes des sorties dues à d'autres raisons que le départ à la retraite et n'est pas compris dans les données du RREEO .[4] Le Régime d'assurance des enseignantes et des enseignants de

[4] Les hypothèses actuarielles concernant la proportion d'enseignants qui commencent à se prévaloir de prestations du RREEO chaque année vont de 0,003 p. cent à 0,213 p. cent dans le cas d'enseignants de 55 ans. Mais selon William M. Mercer Limited actuarial consultants,

l'Ontario (RAEO) a été mis sur pied par des fédérations membres d'enseignants en 1975 pour offrir à leurs membres affectés d'invalidité des prestations de longue durée. Le RAEO couvre quelque 80 000 enseignants ontariens. Les registres du RAEO montrent qu'au cours de l'année 2000, il y a eu 15 nouveaux cas d'invalidité par 1 000 membres – soit environ 1 200 nouveaux cas pour l'ensemble des membres (80 000). Ces registres montrent également que les prestations durent en moyenne 33 mois. Ils ne révèlent cependant pas le pourcentage de cas clos parce que les prestataires sont retournés travailler et celui où les prestataires ont abandonné les prestations du RAEO pour celles de la retraite. Il n'est pas possible d'évaluer précisément l'impact de l'invalidité sur la demande pour de nouveaux enseignants en vue de remplacer les sorties à la préretraite sans des renseignements sur le nombre annuel de prestataires invalides qui retournent travailler.

Sorties à la préretraite : Deux Scénarios

Compte tenu de la volatilité des données du RREEO sur les sorties à la préretraite et l'incertitude qui affecte les données du REAO sur l'invalidité, les membres du Groupe de travail ont convenu de présenter deux scénarios.

En vertu du Scénario A, le nombre d'enseignants ETP quittant le système est estimé à 3 500 pour chaque année de la période de prévision. La prévision du Scénario A se fonde sur la prémisse que les sorties à la préretraite d'ETP au cours des années à venir correspondra plus au nombre relativement faible atteint en 1988 qu'au nombre relativement élevé constaté en 1999.

[TRADUCTION] « très peu d'enseignants se prévalent de cette disposition du régime… la majorité des membres touchés par une invalidité demandent des prestations en vertu régime invalidité de longue durée plutôt qu'en vertu de leur régime de retraite ». (page B-13 du *OTPP Report on the Actuarial Valuation for Funding Purposes*)

Dans le Scénario B, le nombre d'enseignants ETP quittant le système est estimé à 4 000 pour chaque année de la période de prévision. Cette prévision se fonde quant à elle sur la prémisse que les sorties de retraites anticipées au cours des années à venir correspondra plus au nombre relativement élevé enregistré en 1999 qu'au nombre relativement faible constaté en 1998.

Congés parentaux

Précédemment, des chercheurs ont inclu la nécessité de remplacer les enseignants en congé parental dans la composante de la demande et inclu les enseignants qui retournent de congé parental dans celle de l'offre. Ces derniers, cependant, n'ont généralement pas besoin de trouver un nouveau poste. Ils risquent peu, ou pas, de se trouver sans travail à leur retour de congé parental.

Une autre méthode consisterait à traiter la différence nette entre enseignants qui retournent de congés parentaux et ceux qui y partent comme génératrice de demande pour de nouveaux enseignants.

Les flux entrants et sortants ne peuvent être estimés en fonction des données du RREEO. Les enseignants peuvent perpétuer leurs cotisations au RREEO alors qu'ils sont en congé autorisé par l'employeur.

Heureusement, dans ce cas particulier, l'ETP peut être utilisé comme donnée source. Il est peu probable que dans l'ETP les enseignants qui partent à la retraite aient été mélangés, par inadvertance, aux enseignants partant en congé parental. Dans le Tableau C4 ci-dessous, des données préliminaires apparaissent sur le nombre d'enseignants partant en, et retournant de, congé parental pour chaque année scolaire, depuis 1992-1993 à 2000-2001.

Tableau C4 : Congés parentaux					
DATE ETP	**Partant en congé parental**	**Retournant**	**Flux nets**	**% retournant l'année prochaine**	**% ne retournant pas d'ici l'automne 2000**
Automne 1992	1,136	1,042	94	85%	7%
Automne 1993	1 235	1 023	212	85 %	7 %
Automne 1994	1 374	1 140	234	85 %	8 %
Automne 1995	1 376	1 264	112	81 %	10 %
Automne 1996	1 563	1 221	342	81 %	10 %
Automne 1997	1 577	1 360	217	80 %	13 %
Automne 1998	1 723	1 407	316	72 %	20 %
Automne 1999	2 012	1 343	669	74 %	26 %
Automne 2000	1 891	1 687	204	ND	ND

Source : Base de données du personnel enseignant du Ministère de l'Éducation
Note : Les chiffres figurant ci-dessus sont des chiffres absolus et non des ETP. La conversion en ETP ne modifierait probablement pas sensiblement les flux.
« % ne retournant pas d'ici l'automne 2000 » meilleur indice du « % de ceux qui ne retourneront jamais » en ce qui concerne les groupes précédents de partants en congé. Parmi ceux qui sont partis en congé parental au cours des dernières années et qui n'en sont pas encore retournés, quelques-uns pourraient encore le faire.

Les données montent que 5 à 10 p. cent des enseignants, qui partent en congé parental, ne retournent jamais. Ainsi, on peut s'attendre à ce que le flux net annuel d'enseignants partants diminué de celui de ceux qui retournent soit légèrement positif, même si le nombre d'enseignants partants demeure stable d'une année à l'autre.

Congés parentaux : Deux Scénarios

Différents scénarios pourraient convenir à l'impact futur des congés parentaux sur la demande pour de nouveaux enseignants. En vertu du Scénario A, la demande annuelle pour de nouveaux enseignants destinée à rattraper une sortie nette d'enseignants d'expérience en congé parental a été établie à 250 pour la moitié de la période de projection. La prémisse de 250 est conséquente avec la moyenne du flux net de 266,7 au cours des neuf dernières années et avec le fait qu'il n'y a pas de tendance perpétuelle stable. Le flux net projeté est réduit de 100 par an au cours de la deuxième moitié de la période de projection. Le scénario A projette une baisse dans la demande totale de nouveaux enseignants pour toute la décennie. Compte tenu que moins de nouveaux enseignants entrent dans le système tous les ans, le nombre de jeunes enseignants partant en congé parental peut commencer à baisser quelque peu, un peu comme cela semble être le cas pour les données de l'ETP entre 1999 et 2000. Cela pourrait réduire les flux nets entraînés par des congés parentaux par rapport aux niveaux actuels.

Dans le Scénario B, la prémisse est que les sorties nettes entraînées par les congés parentaux demeureront un peu plus élevées, de 300 à 400 au cours de la période de projection. Les effectifs des enseignants de l'Ontario se sont légèrement rajeunis au cours des quelques dernières années étant donné que de nouveaux enseignants ont remplacé les retraités qui faisaient partie de l'importante cohorte d'enseignants engagés dans les années 1960. Par exemple, au cours de l'année 1998, l'année où la modification des règlements de retraite du RREEO a entraîné la création de nombreux emplois dans l'enseignement, les enseignants à temps plein âgés de moins de 35 ans, qui appartiennent au groupe d'âge le plus susceptible d'avoir d'autres enfants, a augmenté pour passer de 23 858 à 27 145, soit presque 14 p. cent. Alors que plus de jeunes adoptent la profession d'enseignant, il se peut que s'établisse un mouvement constant vers le haut des flux des congés parentaux.

Effets de la demande reliée aux inscriptions

La demande d'enseignants par les conseils scolaires est également affectée par l'évolution des inscriptions. La prémisse normale veut que les modifications aux tendances des inscriptions mènent à des modifications proportionnelles du nombre total d'enseignants dont ont besoin les conseils scolaires.[5] Le Tableau C5 montre l'impact prévu des inscriptions sur la demande de nouveaux enseignants en Ontario.

TABLEAU C5 : Impact des inscriptions sur la demande de nouveaux enseignants

Année scolaire			**Enseignants ETP réels**
2000-2001			116 507
	Évolution prévue des inscriptions	**Évolution prévue des ETP**	**ETP projetés**
2001-2002	+0,9%	+1 053	117 560
2002-2003	+0,2%	+213	117 773
2003-2004	-0,9%	-1 127	116 646
2004-2005	-0,7%	-790	115 856
2005-2006	-0,3%	-247	115 609
2006-2007	-0,4%	-330	115 279
2007-2008	-0,7%	-703	114 576
2008-2009	-0,7%	-782	113 794
2009-2010	-0,8%	-797	112 997

Notes : Les projections de la Direction du financement de l'éducation sur les inscriptions en date du mois de février 2001, compte tenu de l'impact de la réforme scolaire au secondaire. Les variations des inscriptions annuelles appliquées au nombre d'enseignants rapporté par 72 conseils scolaires publics aux fins des subventions pour la rémunération des enseignantes et des enseignants (SRE) – c.-à-d. directrices ou directeurs d'école et directrices ou directeurs d'école adjoint sont exclus excepté pour le temps passé à enseigner. Ceux-ci sont exclus parce qu'on ne s'attend pas à d'importantes variations affectant le nombre d'écoles d'une année à l'autre. Les enseignants employés par les 37 administrations scolaires publiques ne sont pas comprises dans cette projection. Les administrations scolaires sont financées séparément et ne sont pas assujetties au SRE. Cependant, ces administrations scolaires comptent en tout et pour tout moins de 1 000 enseignants. La majorité des administrations scolaires sont de si petite taille que les variations des inscriptions devraient être très prononcées pour influer sur leurs effectifs enseignants. Le fait que les administrations scolaires ne soient pas concernées par la composante de la projection de la demande ne fausse pas les résultats.

[5] En d'autres termes, la prémisse est que les conseils scolaires maintiennent un rapport constant élève/enseignant lorsqu'ils traitent des variations des inscriptions. Les réductions de la taille des classes en vertu de la politique établie peut entraîner une demande de nouveaux enseignants, mais comme le fait remarquer la section suivante, on ne peut pas tenir compte de ces impacts dans la projection avant que les modifications ne soient considérées.

Les projections de la demande d'enseignants figurant ci-haut au Tableau C5 sont fondées sur des prévisions actuelles d'inscriptions. La mise à jour des prévisions d'inscriptions entraînera une modification des prévisions ci-haut.

Modifications à la politique

Les modifications futures à la politique – p. ex. des classes normalisées moins nombreuses – ne peuvent pas être prévues. Lors de la prise de décision de politique, il faudra tenir compte de l'impact de ces modifications dans les prévisions sur la demande.

Note documentaire D : Les sources de l'offre de personnel enseignant

Les conseils scolaires peuvent puiser à six sources de candidates et de candidats pour combler les postes à pourvoir :

1) nouvelles diplômées et nouveaux diplômés des programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario;

2) anciennes diplômées et anciens diplômés de l'Ontario qui ont été incapables d'amorcer une carrière en raison des conditions défavorables du marché à la fin de leurs études – p. ex. années à faible demande, de 1992 à 1995 – mais qui souhaitent toujours enseigner;

3) personnel enseignant formé à l'extérieur de l'Ontario – nouveaux diplômés et nouvelles diplômées et personnel enseignant d'expérience;

4) personnel enseignant d'expérience réintégré – personnes qui ont quitté le système public de l'Ontario, soit pour enseigner dans une autre province ou un autre pays, soit pour exercer une autre profession, mais qui décident de revenir enseigner en Ontario;

5) anciennes diplômées et anciens diplômés qui sont sous-employés – p. ex. suppléance en attendant l'ouverture de postes à temps plein;

6) personnel enseignant spécialisé – p. ex. en informatique – non titulaire d'un diplôme en formation à l'enseignement, mais qui, ayant reçu une « permission intérimaire », a le droit d'enseigner si un conseil a annoncé un poste trois fois sans trouver une enseignante ou un enseignant qualifié pour le combler.

Les écoles privées ont recours aux mêmes sources pour répondre à leurs besoins en personnel. Dans le présent rapport, les prévisions sont en fonction de l'offre, c'est-à-dire

du nombre de nouveaux candidats et candidates qui seraient à la disposition du système public, financé par la province. Parce qu'un certain nombre de nouveaux candidates et candidats s'orientent vers le système privé, une rectification est nécessaire.

Nous exposons ci-dessous les sources des données et les présupposés méthodologiques qui sous-tendent les estimations prévues en matière d'offre de personnel enseignant.

Nouvelles diplômées et nouveaux diplômés

L'offre de nouveaux diplômés et diplômées issus des programmes ontariens de formation à l'enseignement dépend en grande partie de la décision de la province quant au nombre de places qu'elle finance dans des programmes consécutifs[1]. Le nombre de places financées par la province s'est accru, passant de 5 000 en 1998-1999 à 5 500 en 1999-2000, puis à 6 000 en 2000-2001. La province s'est engagée à ajouter une autre tranche de 500 au nombre de places financées, le portant ainsi à 6 500 en 2001-2002, et à le maintenir à ce niveau, à tout le moins pour 2002-2003 et 2003-2004.

Le nombre total des diplômées et diplômés ontariens du B.Ed. dépasse le nombre de places financées par la province dans les programmes consécutifs de formation à l'enseignement. Ces dernières années, les facultés d'éducation ont admis à leurs programmes consécutifs un nombre d'étudiantes et d'étudiants plus élevé que le nombre de places financées disponibles. En outre, plusieurs centaines de diplômées et diplômés de programmes concomitants en formation à l'enseignement font chaque année partie du bassin potentiel des nouveaux-venus sur le marché du travail.

[1] Les candidates et candidats au B.Ed. sont admis à un programme consécutif après avoir obtenu un grade de premier cycle dans le cadre d'un programme concomitant en formation à l'enseignement. Les étudiantes et étudiants inscrits à un programme de ce dernier type suivent les cours menant au B.Ed.

Toutefois, un petit pourcentage des inscrits au B.Ed. ne terminent pas le programme. Un autre petit pourcentage des diplômés ne postulent pas auprès de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario le droit d'enseigner en Ontario. Ces personnes vont enseigner ailleurs ou optent pour une carrière qui n'exige pas l'obtention de la carte de compétence – p. ex. formation professionnelle.

Une façon de prévoir quel sera le nombre de nouveaux diplômés et diplômées qui s'inscriront chaque année au registre de l'Ordre pour avoir le droit d'enseigner en Ontario serait d'effectuer la prévision pour chaque étape du processus :

- nombre de places financées par la province dans les programmes consécutifs;
- excès – le cas échéant – du nombre total d'admissions aux programmes consécutifs par rapport au nombre de places financées;
- nombre prévu de diplômés des programmes concomitants;
- pourcentage des étudiants en formation à l'enseignement qui ne finissent pas leurs études;
- pourcentage des diplômés qui ne s'inscrivent pas au registre de l'Ordre afin d'enseigner en Ontario.

Les membres du groupe de travail ont tenté de faire une estimation à chaque étape du processus et ont prévu que l'offre totale de nouveaux diplômés et diplômées qui s'inscrivent chaque année pour enseigner en Ontario serait de 6 400 en 2001-2002 et de 6 475 pour chacune des années 2002-2003 à 2004-2005[2]. Vu l'incertitude inhérente à tout calcul comportant plusieurs étapes dont chacune s'appuie sur des suppositions,

---

parallèlement à d'autres cours, et obtiennent généralement les deux diplômes au bout d'une période de quatre à cinq ans.

[2] Ce calcul suppose la disparition des places non financées par la province dans les programmes consécutifs. Aux fins de la prévision, il est supposé que les places non financées disparaîtront en 2001-2002. En fait, le processus de résorption des places non financées pourra être plutôt graduel. Le représentant de l'OADE au groupe de travail a exprimé la crainte que certaines facultés puissent encore afficher des places non financées après la dernière augmentation du nombre des places financées, en 2001-2002. On voit donc que le nombre réel de nouveaux diplômés et diplômées sur lesquels les conseils scolaires pourront compter de 2001-2002 à 2004-2005 peut ne pas correspondre aux prévisions qui fondent les scénarios A et B. Cependant, les éventuels écarts de prévision ne devraient pas être marquants.

les membres du groupe de travail ont convenu d'arrondir l'estimation de 6 475 à 6 500. Pur hasard, ce nombre de 6 500 est également celui des places financées par la province dans les programmes consécutifs de 2001-2002 à 2003-2004. Le nombre d'inscrits en formation à l'enseignement de 2001-2002 à 2003-2004 aura une incidence sur l'offre de nouveaux diplômés et diplômées à laquelle les conseils scolaires pourront puiser pour les années scolaires de 2002-2003 à 2004-2005.

Lorsque l'engagement de financer 6 500 places prendra fin après 2003-2004, le nombre des places financées par la province devrait revenir à 5 000 pour 2004-2005 et les années suivantes. La province doit revoir le calendrier de financement des places des programmes consécutifs avant l'expiration de l'engagement en cours, à la fin de 2003-2004. Aux fins des prévisions, les membres du groupe de travail ont convenu d'inscrire 5 000 comme étant le nombre des nouveaux diplômés et diplômées inscrits chaque année pour obtenir le droit d'enseigner en Ontario à compter de 2005-2006. Les suppositions sous-jacentes sont les suivantes :

- Le nombre de places financées dans les programmes consécutifs continuera d'être un indicateur approximatif du nombre des nouveaux diplômés inscrits pour obtenir le droit d'enseigner en Ontario;

- Jusqu'à ce que soit annoncé le calendrier des places financées par la province en 2004-2005 et les années suivantes, le niveau existant avant l'annonce, en mai 1999 puis en juin 2000, de l'augmentation du financement jusqu'en 2003-2004 est le meilleur facteur de prévision du nombre de places financées pour 2004-2005 et au-delà.

Anciennes diplômées et anciens diplômés n'ayant qu'une expérience minime ou nulle de l'enseignement en Ontario

Dans le passé récent, il y a eu des années – p. ex. du début au milieu des années 1990 – où les possibilités d'emploi pour les diplômés en formation à l'enseignement étaient rares. Certains diplômés ont renoncé à la profession, soit immédiatement après la fin de leurs études, lorsqu'ils et elles ont été incapables de se trouver un poste à temps plein dans l'enseignement, soit après un ou deux ans de suppléance.

L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario signale qu'en 1998, 1 176 diplômées et diplômés récents – c.-à-d. des cinq années précédentes – ont demandé et reçu leur carte de compétence. En 1998, des conditions favorables à la demande d'enseignants, à la suite de la vague de retraites survenue à la fin de l'année scolaire 1997-1998, ont pu pousser un nombre assez élevé de diplômés récents à faire carrière dans la profession. Le nombre de diplômés relativement récents ayant fait la demande d'une carte de compétence a subi une forte baisse, passant à 474 en 1999 et à 419 en 2000.

Le déclin depuis 1998 du nombre d'anciens diplômés de l'Ontario qui font la demande d'une carte de compétence peut indiquer que cette source de nouveaux enseignants s'est tarie. Notons, cependant, que cette source d'offre est peu susceptible de disparaître. Chaque année, un petit pourcentage de nouveaux diplômés et diplômées ne s'inscrivent pas pour obtenir le droit d'enseigner en Ontario. Certains membres de ce groupe de non-inscrits peuvent fort bien décider de faire carrière dans l'enseignement plus tard. Après avoir considéré tous les facteurs, les membres du groupe de travail ont atteint un consensus sur la prévision suivante : le nombre d'anciens diplômés qui amorceraient une carrière dans l'enseignement en Ontario serait probablement de 300 pour chaque année de la période visée.

Personnel enseignant formé à l'extérieur de l'Ontario

Un personnel enseignant d'expérience, de nouveaux diplômés et diplômées en formation à l'enseignement et des diplômées et diplômés récents de l'extérieur de l'Ontario qui sont sous-employés forment une autre source de personnel enseignant pour les conseils scolaires désireux de combler des postes.

Les dossiers de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario livrent des données sur les enseignantes et enseignants qui proviennent de l'extérieur de la province. En 1998, 2 598 enseignants de l'extérieur de la province ont reçu la carte de compétence de l'Ontario; en 1999, ce nombre était de 2 650; en 2000, il s'élevait à 2 191. Selon une analyse effectuée par l'Ordre à l'égard de l'ensemble des enseignants qui arrivaient de l'extérieur de la province en 1998 et au cours des 9 premiers mois de 1999, 42 % viendraient d'autres provinces canadiennes, 32 % des États-Unis[3] et 26 % d'autres pays[4].

Dans le rapport qu'ils ont présenté à l'OADE en 1996, McIntyre et Smith prévoyaient que 1 000 enseignantes et enseignants d'expérience à temps plein pourraient être incités à venir de l'extérieur exercer en Ontario chaque année, pendant la période de 1996-1997 jusqu'en 2004-2005. De plus, McIntyre et Smith prévoyaient que les diplômés sans emploi de l'extérieur de la province représenteraient une autre tranche de 700 enseignantes et enseignants pour les deux années 2001-2002 et 2002-2003, tranche qui retomberait à 650 en 2003-2004 et 2004-2005.

---

[3] Ces dernières années, le nombre des diplômées et diplômés ontariens d'établissements du nord de l'État de New York, à proximité de la frontière canadienne, explique le nombre d'enseignants formés aux États-Unis qui arrivent en Ontario. Le mouvement qui pousse bien des étudiantes et étudiants ontariens à s'inscrire dans des établissements de formation à l'enseignement du nord de l'État de New York pourra être freiné grâce à l'augmentation de 30 % du nombre des places financées par la province dans les facultés d'éducation de l'Ontario de 1998-1999 à 2001-2002.

[4] Statistiques de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario citées par F. McIntyre, « Une vague de retraites ouvre la porte à un nombre record de nouveaux enseignants », dans *Pour parler profession* (décembre 1999).

Les estimations de McIntyre et Smith recoupent grosso modo les données de l'Ordre sur le nombre des inscrits de l'extérieur de la province en 2000. On a donc consigné les prévisions de McIntyre et Smith au tableau récapitulatif.

Le bassin d'enseignantes et d'enseignants formés à l'extérieur de la province pourrait décroître légèrement si l'augmentation du nombre de places financées par la province a eu un effet sur l'inscription des résidents de l'Ontario à des programmes de formation à l'enseignement aux États-Unis. (Voir la note 3.) On ne sait pas encore quelle incidence cette mesure a pu avoir. En outre, la concurrence pour s'attacher des enseignants de l'extérieur de la province peut s'accentuer si les établissements américains intensifient leurs efforts de recrutement dans les années qui viennent. Pour refléter ces possibilités, la tendance légèrement à la baisse prévue par McIntyre et Smith se maintient pendant le reste de la période visée, jusqu'en 2009-2010. Les membres du groupe de travail sont arrivés à un consensus sur ces prévisions.

Personnel enseignant ontarien d'expérience réintégré

La nécessité de remplacer un personnel enseignant d'expérience, sorti du système public de l'Ontario avant la retraite, est le deuxième facteur en importance qui motive la demande d'embauche de nouveaux enseignants et enseignantes. Chaque année, un certain nombre d'enseignants quittent le système pour exercer dans un autre territoire de compétence ou dans le système scolaire privé, pour se lancer dans une autre profession, ou en raison de la maladie ou d'une déficience.

Beaucoup de ces départs sont permanents, mais un certain nombre sont temporaires. Après une absence d'un an, de quelques années ou même d'une longue période, il y a des enseignantes et enseignants d'expérience qui reviennent poursuivre leur carrière dans le système public de l'Ontario. Les données du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario indiquent le nombre de membres inactifs – c.-à-d. non employés et ne cotisant plus, mais ne touchant pas encore de pension –

qui redeviennent membres chaque année lors de leur retour à l'enseignement en Ontario.

Tableau D1 : Données du Régime de retraite sur les membres réinscrits qui reviennent à l'enseignement	
Année civile	**Nombre**
1994	1 407
1995	1 567
1996	1 238
1997	1 858
1998	1 885
1999	2 249

Source : William M. Mercer Ltd., *Valuation of the OTPP*, Appendix C, (1994-98) et Conseil du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario - 1999.

En ce qui touche les deux années observées les plus récentes, 1998 et 1999, les membres réinscrits peuvent se répartir selon leur catégorie d'emploi – temps plein, temps partiel et occasionnel (suppléance).

Tableau D2 : Destination des membres réinscrits au Régime de retraite qui reviennent à l'enseignement				
Année civile	**Temps plein**	**Temps partiel**	**Occasionnel**	**Total**
1998	644	313	928	1 885
1999	880	335	1 034	2 249

Source : William M. Mercer Ltd., tabulation spéciale des données du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Environ la moitié des membres antérieurement inactifs du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui réintègrent l'enseignement chaque année le font en qualité d'enseignantes ou d'enseignants suppléants. Cependant, aux fins des prévisions de l'offre de personnel enseignant, la question porte sur le nombre de ces enseignants réintégrés qui seraient disposés à combler des postes à temps plein ou à temps partiel, et non sur le nombre de ceux et celles qui obtiennent des

postes réguliers. Les données dont nous disposons actuellement[5] ne nous permettent pas d'effectuer des prévisions en bonne et due forme du marché de l'emploi, assorties de l'estimation du nombre des nouveaux enseignants qui entrent dans le bassin de l'offre et du nombre des enseignantes et enseignants suppléants qui sont promus à des postes réguliers.

Compte tenu de l'instabilité, d'une année à l'autre, des données du Régime de retraite sur le nombre des anciens enseignants et enseignantes qui redeviennent membres après leur retour à l'enseignement, une prévision consensuelle a été impossible. Selon le scénario A, le chiffre 2 000 est inscrit pour chaque année de la période visée. Ce chiffre concorde avec le nombre d'anciens membres du Régime de retraite qui sont redevenus membres en 1997 et jusqu'en 1999.

Selon le scénario B, le chiffre 1 200 est inscrit pour chaque année de la période visée. Ce chiffre concorde avec le nombre d'anciens membres du Régime de retraite qui sont redevenus membres en 1994 et jusqu'en 1996. Ce chiffre concorde également avec les données de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario indiquant que le nombre d'anciens enseignants de l'Ontario qui réintègrent le système a accusé un fort déclin de 1999 à 2000[6].

---

[5] Certains enseignants et enseignantes réintégrés font de la suppléance par choix. Cependant, il est peu vraisemblable qu'une bonne moitié des anciens enseignants réintégrés préfèrent effectivement la suppléance. En 1998 et1999, les enseignants et enseignantes suppléants représentaient 40 % de toutes les sorties, au titre de la préretraite, de l'effectif du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Les enseignants et enseignantes suppléants qui s'absentent temporairement de la profession pour tenter une autre carrière, puis reviennent à la suppléance dans l'espoir de décrocher éventuellement un poste régulier, représentent sans doute un pourcentage substantiel des sorties et réintégrations de l'effectif au titre de la préretraite. Le gros des membres réintégrés du Régime de retraite préféreraient tout probablement des postes d'enseignants réguliers.

[6] Les données du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario sur les fluctuations de l'effectif au cours de 2000 ne seront disponibles que plus tard cette année. Le nombre des anciens enseignants qui se réinscrivent au Régime et le nombre des adhésions à l'Ordre peuvent différer. Un ancien enseignant ou une ancienne enseignante peut demeurer membre de l'Ordre pendant une période où il ou elle n'enseigne pas, afin de se réserver la possibilité d'une réintégration. L'adhésion active au Régime de retraite cesse lorsque le ou la membre cesse de verser sa cotisation..

Promotion d'enseignantes et d'enseignants suppléants à des postes d'enseignantes et d'enseignants à temps plein ou à temps partiel

Pour une foule de nouveaux enseignants et enseignantes, le cheminement de carrière qui se dessine à la fin de leurs études comprend quelques années de suppléance avant l'obtention d'un poste régulier d'enseignant ou d'enseignante à contrat. Les enseignants suppléants font partie du bassin de l'offre lors de l'ouverture de la plupart des postes d'enseignants. Il arrive tous les ans que des postes d'enseignants à temps plein ou à temps partiel soient comblés par la promotion d'enseignants suppléants. Cet aspect du marché de l'emploi dans l'enseignement est commenté dans la Note documentaire B sur la méthodologie. Les fluctuations du marché de l'emploi, soit les entrées et les sorties du bassin de l'offre de personnel enseignant, sont complexes. Le groupe de travail n'a pas tenté de prévisions à l'égard de ces fluctuations.

Permission intérimaire

Le recours à la permission intérimaire pour retenir les services de ceux et celles qui, sans être titulaires d'une carte de compétence, possèdent la formation voulue dans un domaine spécialisé où il y a pénurie d'enseignantes et d'enseignants qualifiés – p. ex. en informatique – est commenté dans le corps du rapport. Nous ne considérons pas, dans le présent rapport, la permission intérimaire comme étant l'une des sources standard de recrutement du personnel enseignant.

La part des écoles privées

Dans leur étude, intitulée *On Becoming A Teacher*, sur les diplômés de 1991 en formation à l'enseignement, Laverne Smith et ses collègues révèlent que 3,2 % des diplômés actifs ont trouvé un poste dans le système privé. En l'absence de renseignements plus récents à l'échelon provincial, les membres du groupe de travail

ont convenu de considérer le chiffre de 3,2 % comme la meilleure estimation disponible de la proportion de nouveaux candidats et de nouvelles candidates dont serait privé le système public parce qu'ils et elles ont trouvé un emploi dans le système privé.